

Насипайко Д.С.

# **ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

*МОНОГРАФІЯ*

Кіровоград  
2012

УДК  
331.101.262 ББК  
65.24 Н 31

**Насипайко Д.С.**

Відтворення людського капіталу. Монографія. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. – 164 с.  
300 прим.

ISBN 978-966-189-133-2

*Рецензенти:*

доктор економічних наук, професор *Давидов Г.М.*

кандидат економічних наук, доцент *Решетов В.О.*

Монографія присвячена розробці теоретико-методологічних засад відтворення людського капіталу та практичних рекомендацій щодо напрямів його модернізації в контексті впливу на розвиток економіки. Досліджено тенденції відтворення людського капіталу на етапі зміни суспільних формацій на національному рівні. Виявлено сучасні регіональні відмінності відтворення людського капіталу та особливості його розвитку на рівні підприємств. Обґрунтовано концептуальні засади модернізації людського капіталу в контексті впливу на розвиток економіки. Розроблено стратегічні напрями удосконалення механізму управління розвитком людського капіталу підприємств регіону. Обґрунтовано кодекс корпоративної соціальної відповідальності бізнесу в системі управління відтворенням людського капіталу.

Книга розрахована на викладачів, аспірантів та студентів, усіх, хто цікавиться проблемами відтворення людського капіталу і прагне їх розв'язувати на практиці.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Кіровоградського національного технічного університету (протокол № 9 від 23.04. 2012 р.)*

ISBN 978-966-189-133-2

© Насипайко Д.С., 2012  
© «Імекс-ЛТД», 2012

## ВСТУП

Книга віддзеркалює один із багатьох напрямків багатогранної наукової діяльності Кіровоградського національного технічного університету, який стосується дослідження механізмів відтворення людського капіталу.

Людина – головна продуктивна сила та творець матеріальних і духовних ресурсів суспільства, а тому відтворення людського капіталу є одним з найважливіших чинників, які безпосередньо впливають на динаміку соціально-економічного розвитку країни. Це обумовлює актуальність дослідження всіх аспектів відтворення людського капіталу в контексті впливу на розвиток економіки, особливо в умовах її трансформаційних перетворень, переходу до нових технологічних укладів та посилення світових інтеграційних процесів.

Саме тому велика увага приділяється даній проблематиці у теоріях Г. Беккера, П. Бурд'є, О. Нордхога, П. Друкера, Дж. Кендрика, Дж. Коулмена, К. Маркса, В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміта, Л. Туроу, Ф. Херцберга, Т. Шульца та інших вчених. Щодо українських авторів, то в цьому відношенні слід відзначити праці О. Амоші, С. Бандура, В. Близнюк, Д. Богині, О. Бородіної, С. Вовканича, І. Гнибіденка, Н. Голікової, О. Грішнкової, Б. Данилишина, М. Долішнього, Т. Заяць, С. Злупка, А. Колота, В. Куценко, О. Левченка, Е. Лібанової, О. Макарової, О. Новикової, В. Онікієнка, І. Петрової, У. Садової, Л. Семів, М. Семікіної, Н. Ушенко, Л. Шаульської та інших. Серед російських авторів з даної проблеми слід відзначити дослідження Г. Аширової, С. Валентея, Е. Галаєвої, Б. Генкіна, В. Герасенка, А. Добриніна, С. Дятлова, Н. Зверева, І. Калабихіної, Р. Капелюшнікова, С. Климова, А. Корицького, Б. Корнейчука, М. Критського, Т. Мясоедової, Л. Нестерова, В. Радаєва, Л. Симкіної, В. Смирнова, І. Скоблякової, С. Струмиліна, В. Щетиніна та ін.

Водночас, незважаючи на підвищений інтерес знаних науковців до обраної проблематики, дослідження такого багатогранного та складного процесу як відтворення людського капіталу не втрачає актуальності, особливо в умовах прояву негативних тенденцій, що знаходяться в площині прорахунків у

його формуванні і використанні, зокрема стосовно підготовки кадрів, покращення системи охорони здоров'я, оплати праці тощо. Крім того, ряд проблем відтворення людського капіталу потребують додаткового вивчення з точки зору їх взаємодії з розвитком державної регуляторної політики. При цьому особливої актуальності набувають наукові розробки щодо інвестування людського капіталу, накопичення нових знань та здібностей, підвищення конкурентоспроможності робочої сили на внутрішньому і зовнішньому ринках праці.

У зв'язку з цим метою написання монографії стало створення методологічного забезпечення досліджень та розробка практичних рекомендацій щодо відтворення людського капіталу в контексті формування умов розвитку економіки.

Основу монографії формують результати наукового дослідження відтворення людського капіталу. Інформаційно-правовою базою дослідження є законодавчі акти України, нормативні акти Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства палива та енергетики України, результати дослідження Українського науково-дослідного та проектно-розвідувального інституту промислової технології (м. Жовті Води) при Міністерстві палива та енергетики України, дані Кіровоградської обласної служби зайнятості, обласного управління статистики, міського управління освіти, обласного управління екології та природних ресурсів, обласного онкодиспансеру, розпорядження Кіровоградської обласної ради, фактичні дані підприємств.

*Людський капітал* – це сукупність накопичених і цілеспрямовано розвинених якостей особистісного потенціалу індивіду, що мають економічний характер та приносять дохід її власнику, які сприяють створенню додаткової вартості, що у кінцевому підсумку дає змогу підвищувати продуктивність розвитку економіки та сприяє економічному зростанню.

Проведене нами дослідження довело, що незважаючи на наявність у країні певних позитивних результатів ринкових перетворень, це суттєво не вплинуло на демографічну ситуацію в країні, зокрема щодо смертності,

народжуваності, міграційних процесів серед найбільш продуктивної частини населення, що одночасно з дією екологічно небезпечних факторів середовища, низьким рівнем заробітної плати та бідності населення призвело до погіршення кількісних та якісних параметрів відтворення людського капіталу.

У монографії, що пропонується, розроблено структуру та науково-прикладні засади формування кодексу корпоративної соціальної відповідальності бізнесу, сутність яких полягає у визначенні форм та принципів соціального партнерства, що забезпечують умови впровадження соціально відповідальних норм у ділову практику та соціально-трудові відносини, сприяє вирішенню проблем збалансованого відтворення людського капіталу суб'єктів господарювання та забезпечення в них соціальної злагоди.

Сподіваємось, що викладені в книзі думки та пропозиції стануть корисними для всіх, хто вивчає проблеми відтворення людського капіталу. Критичні зауваження і пропозиції будуть прийняті автором із вдячністю.

## РОЗДІЛ 1

### ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВОЇ ДУМКИ

Сучасні загальносвітові тенденції економічної динаміки орієнтують стратегічний шлях розвитку України на постіндустріальну трансформацію. Її ефективність, як демонструє досвід розвинених країн, полягає в новому розумінні інноваційних основ економічного піднесення, яке пов'язується саме з людським розвитком, у процесі якого людина повинна стати і головним його фактором, і безпосереднім учасником (останнім часом став використовуватися термін „інклюзивний розвиток”), і головним споживачем результатів. Людський інтелект, особисті здібності працівника набувають значення безпосередньої та головної продуктивної сили нової інформаційної ери. Результати їх раціонального застосування визначають ефективність економіки, якість життя, культуру населення. Саме людина сьогодні визнається усіма науковими течіями й теоріями в економічній науці головним капіталом, що визначає конкурентоспроможність країни.

Ідея людського капіталу має давні корені в історії економічної думки. Одне з перших його трактувань наведено у праці автора теорії трудової вартості В. Петті „Політична арифметика”. Пізніше ця ідея знайшла відображення у роботах А. Сміта, який писав, що збільшення продуктивності корисної праці залежить, насамперед, від підвищення спритності та уміння робітника, а набуття таких здібностей, включаючи утримання їх власника протягом його виховання, навчання або учнівства, завжди вимагає дійсних витрат, які є основним капіталом, який реалізується в особистості цього працівника, і разом з тим стають частиною багатства суспільства. На думку А. Сміта, спритність чи навички працівника подібні до машин й знарядь виробництва, які, полегшуючи або скорочуючи працю, хоч і вимагають витрат, але повертають ці витрати разом з прибутком.

Інший розробник трудової теорії вартості Д. Рікардо довів, що єдиним джерелом вартості товарів, яка складає основу доходів різних класів

буржуазного суспільства, є робота працівника. Як і А.Сміт, він вважав, що продуктивність праці залежить, насамперед, від творчих сил людини.

Значний внесок у розвиток концепції людського капіталу належить К. Марксу, який вважав, що розмір вартості, створеної у процесі праці, залежить від кваліфікації робочої сили. Розвиток фізичних, розумових, творчих сил людини він називав „дійсним багатством”, „головною продуктивною силою суспільства”, підкреслюючи, що творчі якості людини можуть бути створені лише в процесі накопичення знань, виробничого досвіду та вимагають витрат, зокрема, витрат вільного часу.

Отже, з наведеного випливає, що у процесі свого функціонування людський капітал створює вартість більшу за ту, яка була в нього інвестована. Саме ця ідея була покладена в основу теорії людського капіталу. Її розвиток наприкінці ХІХ – початку ХХ століття пов’язаний з іменами Л. Вальраса, Дж. М. Кларка, Ф. Ліста, Дж. Мак-Куллоха, Г. Маклеода, А. Маршалла, Дж. Мілля, Ф. Сея, І. Тюнена, Т. Вінштейна, Дж. Волша, І. Фішера, В. Фарра та ін., в сукупності напрацювань яких ми виділяємо дві течії.

Зокрема, першу течію презентують Ф. Ліст, В. Рошер, Г. Сиджуїн, Дж. Волш та Дж. Мілля, які зазначали, що капіталом є успадковані та набуті людиною здібності до праці й такі якості, як освіта і кваліфікація.

Представники другої виокремленої нами течії (треба зазначити, що це більшість економістів наприкінці ХІХ та початку ХХ століття, такі як: Л. Вальрас, Дж. Мак-Куллох, А. Маршалл, І. Тюнен, Т. Вінштейн, В. Фарр, І. Фішер та ін.) вважали капіталом саме власне людину, а не її здібності. Зокрема, Р. Дорнбуш, К. Шманлезі та С. Фішер в якості складових людського капіталу виділяють як знання та вміння людей, здібності до праці, так і фізичні, психологічні, світоглядні їх атрибути: фізичну силу, зовнішню привабливість, комунікабельність, вміння брати на себе відповідальність та ухвалювати рішення, організаторські (підприємницькі) здібності, стверджуючи, що наявність освіти є передумовою, а не гарантією життєвого успіху. Інший представник цієї течії А. Маршалл хоча і вважав ідею людського капіталу

нереалістичною, однак включав до нематеріального багатства силу, здібності й навички, які безпосередньо сприяють зростанню продуктивності праці людини, ввівши в обіг поняття „персональний капітал”.

Формування теорії людського капіталу як самостійної наукової концепції було обумовлено змінами в соціальному та економічному житті суспільства, викликаними науково-технічним прогресом у 60-ті роки XX століття з значним зростанням у економіці ролі складної праці, що зумовило нагальну потребу у висококваліфікованих працівниках та, відповідно, необхідність переосмислення значення освіти.

Насамперед, заслуга висунення теорії людського капіталу у самостійний розділ наукового економічного аналізу належить відомому американському економісту Т. Шульцу, а базова теоретична модель людського капіталу була викладена Г. Беккером у праці „Людський капітал” [12]. У розробці концепції людського капіталу також брали участь американські економісти Ч. Боуен, Б. Вейсброд, М. Блауг, Дж. Мінсер, Е Денісон, Л. Туроу та ін.

Зупинимося на головних визначеннях людського капіталу. Засновник теорії людського капіталу Т. Шульц у своїх працях „Формування капіталу освіти” (1960 р.) і „Інвестиції в людський капітал” (1961 р.) відзначав, що оскільки однією з форм капіталу є освіта, людським його називають тому, що ця форма стає частиною людини, а капіталом – внаслідок того, що є джерелом майбутніх задовольнень або майбутніх заробітків, або того й іншого разом, а також є здатністю генерувати потік майбутніх доходів.

Широко відомі в наукових колах праці Г. Беккера „Інвестиції в людський капітал” та „Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз”, в яких автор розглядає людський капітал у більш широкому контексті, стверджуючи, що людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання (загальна й професійна освіта), підготовку на виробництві, витрати на виховання дітей, охорону здоров’я, міграцію, пошук інформації про ціни й доходи, зміну роботи та інші витрати, які сприяють розвитку продуктивної сили людини [12, с. 87].



Л. Туроу, узагальнивши перші дослідження людського капіталу, дає таке визначення: „Людський капітал людей є їх здатність виробляти предмети та послуги”. На його думку, людський капітал невіддільний від його носія та охоплює такі властивості людини, як повага до політичної і соціальної стабільності, котрі формуються переважно в результаті відповідного виховання та освіти.

Згідно сформульованого С. Фішером, Р. Дорнбушем та Р. Шмалензі визначення, людський капітал є мірою втіленої в людині здатності приносити дохід та включає вроджені здібності та таланти, а також освіту і набуту кваліфікацію. Хоча, на нашу думку, це визначення людського капіталом є досить звуженим, таким, що не максимально ототожнюється із базовою економічною категорією капіталу.

У СРСР теорія власне людського капіталу стає об’єктом дослідження лише у 80-х роках, оскільки соціалістична економіка заперечувала товарну природу робочої сили. Однак ми вважаємо за необхідне акцентувати увагу на фундаментальних працях радянських науковців, пов’язаних з вивченням праці, продуктивності праці, трудової діяльності людини в усіх формах її прояву: перш за все, це дослідження Г. Єгіазаряна, В. Жаміна, С. Струмиліна, Л. Якобсона та багатьох інших. Так, своєрідним продовженням теорії А. Сміта стали напрацювання видатного радянського економіста С. Струмиліна, якому належить один з методів побудови індексу продуктивності праці („індекс Струмиліна”) та який надавав важливого значення розвитку освіти, намагаючись оцінити її вплив на ефективність праці і виробництва. Саме С. Струмиліним уперше у дослідженнях радянського часу здійснено спробу розрахунків збільшення національного доходу за рахунок освітнього фактора, що дозволяло досліднику стверджувати ефективність і повну окупність витрат на освіту уже в перші півтора роки, а протягом „...наступних 35,5 років держава одержує чисті бариші на цей капітал у розмірі 73% річних”.

Ціла низка радянських економістів, які спеціалізувалися на проблемах економіки освіти [6; 69; 70], розвивали теорію складної праці, вивчали

можливості ефективного використання бюджетних коштів для функціонування соціальної сфери, їх структуру за рівнем освіти тощо.

Окремі публікації, у яких критично осмислювалися буржуазні концепції людського капіталу та економіки освіти з позиції політичної економії соціалізму (В. Гойло, Р. Капелюшнікова, В. Корчагіна, В. Ключкова, В. Марцинкевича) з'явилися у 80-ті роки. Зокрема, Р. Капелюшников розглядав людський капітал як наявний у кожного запас знань, здібностей і мотивацій, формування яких вимагає відволікання коштів від поточного споживання, та які, проте, є джерелом підвищення продуктивності й заробітків у майбутньому. З цього можна зробити важливий висновок, що розвиток трудової мотивації дозволить вивільнити людський потенціал, що, у свою чергу, стане потужним імпульсом для подолання вітчизняною економікою наслідків кризи.

Серед українських вчених ринкового періоду, які вирізняються глибокими розробками теоретичних і прикладних проблем розвитку людського капіталу слід виділити таких фахівців, як: В. Антонюк, С. Бандур, В. Близнюк, Д. Богиня, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Б. Данилишин, В. Данюк, І. Дунаєв, Т. Заяць, Г. Зелінська, А. Колот, В. Куценко, О. Левченко, Е. Лібанова, О. Макарова, В. Онікієнко, І. Петрова, У. Садова, М. Семикіна та ін. Сучасна доба досліджень на теренах СНД позначена плідними роботами російських вчених Г. Аширової, А. Добриніна, С. Дятлова, Р. Капелюшнікова, М. Критського, Л. Нестерова, В. Смирнова, С. Струмиліна, В. Щетиніна та інших, які прагнуть створити власну доктрину, запропонувати новий, адекватний сучасним проблемам науки та господарської практики, категоріальний апарат.

Проведені нами дослідження дали змогу узагальнено виокремити дві теоретичні платформи щодо визначення сутності людського капіталу, на яких будують свої пошуки сучасні науковці.

Так, згідно першого підходу, на якому стоять переважна більшість українських дослідників (та витоки якого, на нашу думку, закладені ще К. Марксом у процесі досліджень робочої сили), людський капітал є

сукупністю сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій певного запасу здоров'я, знань, навичок, продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [3; 21; 24; 48; 50, с. 16–17; 65; 66].

Згідно іншого, інституційного, методологічного підходу (найбільш яскравими представниками якого є А. Добринін, С. Дятлов, Н. Ушенко), людський капітал розглядається як структурована сукупність економічних інститутів, або як: носій системних відносин суспільного відтворювального процесу, в якому відбувається інтеграція індивідуальної форми праці в суспільну; форма прояву продуктивних сил людини у ринковій економіці, адекватна формі організації продуктивних сил людини, які включено до системи соціально орієнтованої ринкової економіки у якості провідного, творчого фактору суспільного відтворення [57, с. 6–7]; спроможність власників та наукомістких працівників відповідати вимогам і задачам компанії [28, с. 17].

Відзначаючи вагомість, глибину та своєчасність зазначених досліджень, вважаємо за доцільне підкреслити дискусійність останнього наведеного нами теоретичного підходу, оскільки хоча він і стосується того середовища та мереж відносин, в якому відбувається капіталізація якостей робочої сили людини, проте, на нашу думку, більше підпадає під визначення соціального капіталу, який, наголошуємо, хоч і сприяє відтворенню та генеруванню людського капіталу, людським капіталом все ж не являється.

Також слід додати, що нам видається помилковою точка зору У. Росту, Д. Белла і тих же А. Добриніна і С. Дятлова, які розглядають людський капітал як певний історичний тип господарюючого суб'єкта і стверджують, що виникнення людського капіталу можливо лише в постіндустріальному суспільстві, в якому зростає вагомість наукових знань та інформації та створюється нове соціальне середовище життя [13; 173, с. 4]. На нашу думку, людський капітал існує незалежно від рівня розвитку суспільства. Інша справа, що постіндустріальне суспільство надає більше можливостей для відтворення

людського капіталу, значення якого посилюється, як і вимоги до формування його якісних характеристик.

Таким чином, поняття людського капіталу формувалось поступово. Нині, як основний продуктивний фактор соціально-економічного розвитку сучасного суспільства, і як економічна категорія, людський капітал набув багатофакторного характеру.

Підсумовуючи різні підходи до тлумачення категорії людського капіталу, формуємо таке визначення: людський капітал — це сукупність накопичених і цілеспрямовано розвинених якостей особистісного потенціалу індивіду, що мають економічний характер та приносять дохід її власнику, які сприяють створенню додаткової вартості, що у кінцевому підсумку дає змогу підвищувати продуктивність розвитку економіки та сприяє економічному зростанню. Це визначення зосереджується на здатності людського капіталу виступати потужним підсилювачем економічного зростання та генерувати нові складники конкурентоспроможності економічної системи, механізм забезпечення яких доцільно розглядати крізь призму його відтворення.

Якщо виходити із засадних складових концепції людського капіталу, людські ресурси мають спільні риси як з природними ресурсами, так і з речовим капіталом. Люди, як природні ресурси, не створюють ефекту без істотної обробки, лише після якої люди набувають якості капіталу. На нашу думку, спільні риси фізичного та людського капіталу виявляються у тому, що обидва види капіталу є основними факторами суспільного відтворення і в умовах сучасної ринкової економіки здатні створювати особливий дохід; їх формування вимагає значних витрат за рахунок поточного споживання; ці види капіталу можуть накопичуватися і виступати у формі запасу; кожний з них має грошову оцінку, а результат їх використання можна обрахувати в натуральних і грошових вимірниках; і нарешті, обидва види капіталу зазнають фізичного та морального зносу. Але, разом з тим, людський капітал відмінний від речового. На нашу думку, особливостями, які значним чином визначають перебіг процесів відтворення людського капіталу, є наступні:

— саме людському капіталу належить здатність створювати нову вартість і зберігати (або переносити) стару, втілену в матеріальних елементах капіталу, що робить цей вид капіталу головною цінністю суспільства й визначальним фактором економічного зростання;

— безумовним принципом інвестування є необхідність мотивації, бажання і зусиль людини (тобто безпосереднього об'єкту інвестування);

— незалежно від джерел інвестування та незважаючи на їх походження, носій наявної чи потенційної робочої сили (об'єкт інвестування) має змогу різною мірою впливати на формування та реалізацію людського капіталу;

— інвестиції в людину, мультиплікативний ефект та ризик від їх використання багаторазово більший;

— на початковому етапі функціонування людський капітал має низьку цінність, яка з роками за рахунок поступового нагромадження виробничого досвіду зростає та накопичується.

Класифікація видів людського капіталу можлива за різними ознаками та з різною метою, що й презентовано в літературі з цієї проблематики. Західні дослідники, зазвичай, виділяють його види за характером інвестицій у цей капітал. Так, Т. Шульц вказує, що здібності людини „...розвиваються за допомогою певних видів діяльності, які мають атрибути інвестицій” [253, с. 4]. До таких видів інвестиційної діяльності він відносить шкільну освіту, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я, поповнення економічної інформації. Усі ці види діяльності спрямовані на формування конкретних груп людських здібностей, які можуть одержувати капітальну оцінку й застосовуватися як людський капітал.

## РОЗДІЛ 2

### МЕТОДОЛОГІЯ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Зміна ролі людського капіталу, розширення його структури і функцій, перетворення його з витратного чинника в основний продуктивний і соціальний чинник розвитку і функціонування сучасного суспільства привели до необхідності формування нової парадигми відтворення людського капіталу.

Очевидно, що при аналізі економічного розвитку сучасного суспільства абстрагуватися від питань, пов'язаних з відтворенням людського капіталу, та ігнорувати витрати на його розширене відтворення неприпустимо. Інтенсивний розвиток сучасної економіки все більш базується на динамічному розвитку головної продуктивної сили суспільства — творчих здібностей людини. На думку Б. Данилишина, повернення Україні до групи високорозвинених країн має відбуватися шляхом інноваційного розвитку економіки, що, у свою чергу, передбачає динамічне зростання інтелектуального потенціалу [52, с. 15].

Методологічний підхід до людського капіталу з відтворювальної точки зору дозволяє обґрунтувати його капітальну природу, а також суперечності, що виникають в процесі формування, функціонування і розвитку людського капіталу на різних рівнях його буття: сімейному (домогосподарство), корпоративному, національному і на рівні світової економіки в цілому. Без розуміння природи цих суперечностей, механізму їх вирішення неможливо побудувати соціально орієнтовану ринкову економіку. Тому методологічна схема дослідження відтворення людського капіталу повинна охопити усі його зрізи і аспекти, з урахуванням напрямів розвитку трансформаційних процесів, що відбуваються в українському суспільстві, економіці, дії та важелів соціальної політики, які безпосередньо чи опосередковано впливають на сферу відтворення людського капіталу, сприяючи зростанню чи зниженню продуктивності економіки та визначаючи тип і динаміку її розвитку.

К. Маркс розглядав виробництво людини — споживне виробництво — як другий вид суспільного виробництва. У цьому процесі споживного

виробництва робоча сила не тільки відтворюється, але і удосконалюється, розвивається. Відбувається свого роду „накопичення” продуктивної сили праці, творчих здібностей людини, і це є важливим підходом щодо аналізу процесів відтворення людського капіталу.

Для сучасної теорії відтворення також не втрачає актуальності ще висунуте А. Смітом положення про очевидну аналогію між процесами відтворення матеріалізованого капіталу і здібностей людини. У цьому твердженні А. Сміта особливо слід виділити тезу про те, що витрати, пов’язані з продуктивними інвестиціями в людину, сприяють підвищенню продуктивності її праці, що приводить до істотного зростання доходів як самого власника збільшених продуктивних здібностей, так і суспільства в цілому.

У класичній економічній теорії під відтворенням розуміється послідовна зміна фаз руху і форм вартості товару [143]. Виробництво, обмін, розподіл, споживання як фази послідовного перетворення речової форми продукту праці характеризують життєвий цикл виробництва, коли з сировини створюється корисний продукт і у подальшому, за наявності розподілу праці, він обмінюється на інші корисні продукти. Механістичні аналогії, як і при порівнянні змісту фізичного і людського капіталу, є обмеженими. Якщо ж екстраполювати зазначену схему на відтворення людського капіталу в контексті розвитку економіки, то у першому наближенні виробництво людського капіталу, його розподіл, обмін на доходи і споживання дадуть нову інформацію про рух людського капіталу, але не пояснять сам характер і цілі діяльності конкретної людини зі свого саморозвитку.

Специфіка природи і ролі людського капіталу більш суттєва та багатогранна. Необхідно шукати нові методологічні підходи і принципи опису відтворення людського капіталу в сучасній економіці.

Відтворення людського капіталу значно відрізняється від відтворення матеріального багатства. По-перше, у виробництві матеріально-речових компонентів суспільного продукту самі ці компоненти грають пасивну роль,

тоді як у виробництві творчих здібностей людини до праці носій цих здібностей бере свідому участь. По-друге, без його участі, вкладень його особистої праці, його фізичних і розумових здібностей в розвиток своєї робочої сили цей вид виробництва не можливий.

У літературі наведено спроби опису відтворювальної моделі людського капіталу. У цьому плані доцільно відмітити наступні точки зору. В. Смирнов, І. Сошников, В. Романчин та І. Скоблякова у своїх дослідженнях, орієнтуючись на підвид капіталу та вид інвестицій, виокремлюють періоди виховання, загальної освіти, професійної освіти, трудової діяльності [220, с. 130]. Однак автори у пропонованій моделі конкретизують зазначені фази формально, поверхово, не виокремлюючи специфіку і особливості трудового життя, що по суті зводить цю модель до звичайної вікової періодизації життя людини. Також доцільно зазначити думку Н. Ушенко, яка вивчає процеси відтворення людського капіталу у складі фаз його формування, розподілу, розвитку та використання [221]. Разом з тим, слід констатувати, що така послідовність є нелогічною (розподіл–розвиток–використання), а подальше розкриття змісту зазначених фаз є обмеженим, неповним щодо основних сфер отримання доходу від використання людського капіталу, зокрема, його сутнісної частини.

У контексті проблематики нашого дослідження та окреслених підходів щодо визначення сутності людського капіталу нам уявляється найбільш продуктивною наукова позиція проф. Т. Заяць, яка пропонує досліджувати процес економічного руху національної робочої сили в таких його фазах — формування, розподілу, перерозподілу та використання [90, с. 53] та яку доцільно покласти до основи подальших розвідок змісту відтворення людського капіталу. Адаптація наукових розробок проф. Т. Заяць до дослідження процесів відтворення людського капіталу, а також критична оцінка наявних наукових напрацювань дозволяє виділити основні принципові аспекти дослідження особливостей руху людського капіталу.

1. Людський капітал формується конкретно людиною і є невід’ємною частиною людської особистості. Відчужуватися можуть лише результати



розумової і фізичної праці, а не здібності і потреби самої людини. Тому відтворення людського капіталу нерозривно пов'язано з безпосередньою життєдіяльністю людини, з фазами особистого життя.

2. Здоров'я, знання, здібності, досвід, культура накопичуються і виступають як певний запас або потенціал, що вимагає збереження і відтворення. Тому важливо кількісно оцінити інтенсивність та динаміку кожного елементу людського капіталу.

3. У русі людського капіталу виділяються два періоди — процес формування, або інвестиційний період, і процес відтворення в період продуктивного використання людського капіталу, тобто в період активної трудової діяльності. Відтворення людського капіталу може бути простим і розширеним, з накопиченням потенціалу продуктивних здібностей, хоча не слід відкидати можливість деградації творчого потенціалу особи, наприклад, в періоди безробіття або соціальних неладів.

4. Рух людського капіталу є циклічним, включаючи життєві цикли відтворення здоров'я, знань, навиків, професій і спеціальностей, наукових відкриттів і інновацій.

5. Формування і накопичення людського капіталу з урахуванням тривалості інвестиційного циклу в 16–25 років, високої вартості соціальних послуг освіти, охорони здоров'я, інформаційного забезпечення характеризується високою інвестиційною ємністю.

6. Ефективність, або віддача інвестицій в людський капітал, залежить як від галузі і підприємства, в якій він використовується, так і від особистих мотивацій і відповідальності людини. Суб'єктивні і об'єктивні чинники визначають терміни використання, економічний і соціальний ефекти обороту людського капіталу.

7. Необхідно враховувати особливості формування, накопичення і відтворення індивідуального і сукупного (національного) людського капіталу, конкретних умов їх використання.

Разом з тим, в наших наукових пошуках і побудові стрункої методологічної послідовності слід звернутися до неокласичної теорії людського капіталу, яка передбачає урахування дворівневої (макро- та мікрорівень) складної природи відтворення цього капіталу. Безумовно, це значно ускладнює дослідницькі процеси, роблячи їх багат шаровими і багатовекторними, однак дасть змогу систематизувати і врахувати усі явища, процеси та ланки, які можуть „випасти” із стрункої методологічної схеми, розбалансовуючи її і ускладнюючи побудову логічно обґрунтованої стратегії формування людського капіталу нації.

Досліджуючи процеси відтворення людського капіталу на основі часового обороту робочої сили, можна побудувати функціональний обіг людського капіталу із виділенням наступних стадій: первинне інвестування сім’ї і держави в людину у вигляді конкретних форм вкладень в дошкільну, шкільну і професійну освіту → накопичення людиною необхідного творчого потенціалу → використання накопиченого потенціалу в процесі праці → зростання продуктивності праці → зростання заробітків людини і отримання інших ефектів → зростання рівня споживання, підвищення якості життя людини → підвищення мотивації, зацікавленості в нових інвестиціях, ухвалення рішення про нове інвестування в людину.

Остання стадія співпадає з первинною і замикає кругообіг людського капіталу, але на якісно вищому рівні, коли ухвалюється рішення про післядипломну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації шляхом порівняння нових витрат з вигодами від отримання нових знань і навиків для окремих людей і окремих здібностей.

Доречним методологічним підходом щодо оцінки відтворення людського капіталу також буде використання в сучасних економічних умовах трансформацій відтворення людського капіталу моделей багаторівневої економіки, що дасть змогу оцінити зміни середовища відтворення цього капіталу і ефективність використання ресурсів, виходячи з того, що критеріями

цих оцінок виступає структура національної економіки як макросередовища відтворення. Тоді ефективність відтворення визначатиметься не лише якістю спожитих у середовищі відтворення ресурсів, але і ступенем насиченості його структури комплексом проміжних рівнів, що дозволяє збільшувати інтенсивність і збалансованість ресурсних потоків та зростання в цілому при збереженні цілісності відтворювального процесу.

Аналізуючи рівні відтворення людського капіталу, слід відмітити, що процеси „мікровиробництва” людського капіталу свідчать, яким чином інвестиції створюють певний специфічний актив людського капіталу для певного окремого індивіда. Зокрема, варто вказати, що кожна з фаз характеризується особливостями її участі в освітній і виробничій діяльності й вимагає особливих вкладень у формування продуктивних здібностей: довиробничий, початковий періоди; основний період стабільної трудової діяльності; період поступового вікового зниження трудової активності; пенсійний період.

З іншого боку, макроекономічний рівень передбачає існування порівняно самостійних процесів виробництва сукупного людського капіталу нації, а також створення суспільством певних умов, необхідних для формування і реалізації продуктивних здібностей людей. Функції макро- або сукупного виробництва людського капіталу свідчать про те, яким чином суспільство може створити активи людського капіталу нації. Ці функції не усувають необхідності розробки функцій специфічного виробництва людського капіталу окремих людей і окремих здібностей та професійних навичок.

Виходячи з обґрунтованих підходів щодо побудови методологічної схеми дослідження та розвиваючи позицію проф. Т. Заяць, вважаємо за доцільне стосовно людського капіталу виокремити в якості самостійних фази інвестування та субфази його збереження та накопичення. Таким чином, у колі наукових пошуків опиняться усі складові функціонування людського капіталу, що чинять безпосередній вплив на розвиток економіки, а формалізація процесу відтворення людського капіталу набуде такого вигляду.

*Етап (фаза) інвестування (формування людського капіталу).* На початковому етапі (субфаза формування середовища відтворення) створюються умови для накопичення людського капіталу за рахунок інвестицій основних соціально-економічних інститутів (держави, підприємств, сім'ї), формуються структури та інституційне середовище, що забезпечують розширене відтворення потенційного людського капіталу. Джерелами накопичення людського капіталу є частина доходу домогосподарств, підприємств, держави, спрямовані на розвиток охорони здоров'я, науки, освіти і забезпечення мобільності, що передбачає капіталізацію частин заробітної плати, прибутку фірми, державного, регіонального і місцевого бюджетів.

Довиробнича субфаза охоплює час від народження до набуття формальної і спеціальної освіти: початкове сімейне виховання, дошкільне навчання, шкільну освітню підготовку, отримання середньої або середньої спеціальної професійної освіти. І хоча цей період вимагає значних інвестицій більшою мірою на рівні домогосподарства, державні витрати на підтримку системи загальної середньої та професійної освіти є також великими. Після закінчення освітньої установи випускник, отримавши мінімальну суспільно необхідну кваліфікацію (а мовою економіки праці — набувши загальну працездатність), готовий реалізовувати мінімальні навички на ринку праці. На цій стадії формування людського капіталу закладаються майбутні можливості людини як суб'єкта трудової діяльності, тому стан здоров'я, рівень знань та освіти, вірний вибір професії визначають набуття певного соціального статусу, рівень добробуту майбутнього працівника. Переконливим чинником вибору певної професії є престижність, умови праці, можливості та рівень матеріальної забезпеченості. Іншими словами, дану субфазу обороту людського капіталу необхідно характеризувати як етап накопичення людиною необхідного запасу навичок і знань, здібностей і мотивацій і закріплення їх в загальній структурі якостей і властивостей живої людської особи.

У наступній субфазі інвестування (формування) отримується вища освіта і відповідна професійна кваліфікація.

Важливою характеристикою зазначених субфаз є наявність ризиків інвестування в освіту через відсутність шансів реалізації людського капіталу на ринку праці. У цьому разі витрати і зусилля, вкладені у людський капітал, не виправдовують себе, оскільки не дають належного ефекту в майбутньому. Також гострою є проблема невідшкодованих інвестицій сім'єю, підприємством і в цілому — регіоном або державою — у випадку міграції, передчасної смерті чи деградації працездатного населення. Критерієм якості відтворення людського капіталу у цій субфазі виступатиме високий рівень освіченості, духовної та фізичної культури покоління, професійна орієнтація й самовизначення, адекватні вимогам розвитку національної економіки, а об'єктом інвестувань є населення допрацездатного віку.

*Фаза (етап) розподілу та використання людського капіталу.* Трудовий період. Після навчання і первинної професійної підготовки у наступні 30-35 років відбувається реалізація набутих знань і професійних навичок та їх удосконалення, перепідготовка безпосередньо у суспільному виробництві.

На цій фазі людина має зайняти певне місце в суспільному виробництві або через самозайнятість, або через продаж своєї робочої сили роботодавцеві. Отже, для перетворення людських ресурсів у дієвий капітал необхідні певні умови, які забезпечать реалізацію людського потенціалу (ресурсів) у результаті діяльності, виражені в товарній формі, тобто створять економічний ефект. Такою умовою є соціалізація людського капіталу, його включення у процес праці, доцільну трудову діяльність в певній сфері суспільного відтворення, в соціальному середовищі.

Зміст фази розподілу та використання людського капіталу визначають зайнятість населення, рівновага на ринку праці, кількість тіньових робочих місць та створення нових. Територіальний розподіл людського капіталу безпосередньо залежить від регіональної соціально-економічної політики, доходів населення. Підвищення рівня зайнятості дасть змогу населенню отримувати належну зарплату, відповідну виконанню відтворювальної функції.

Залежно від рівня отриманої освіти визначається напрям розподілу людського капіталу за видами діяльності, їх перепідготовка.

Важливою проблемою цієї фази є забезпечення довготривалості роботи персоналу в організації: звільнення цінних працівників знижує загальну вартість людських активів організації. Адже разом з працівниками йдуть інвестиції у формі витрат на їх пошук, найм, навчання, підвищення професійної кваліфікації. Зазвичай ці процеси оцінюються через рівень плинності, сталості, загального та холостого обороту персоналу. Проте ці показники просто фіксують факти, а відтак не можуть бути використані для ранньої діагностики мобільності працівників. Отже, аналіз цієї фази відтворення має бути доповнено показниками економічного ефекту від надлишкової мобільності працівників, вираженого у вартісній формі.

У цей період людина особисто регулює міру використання власного людського капіталу залежно від рівня задоволення своїх потреб, тому важливим завданням державного регулювання має бути обґрунтування цілісної сукупності стимулів до трудової мобільності.

У цьому етапі доцільно виділити такі три субфази:

- активне залучення до сучасного суспільного виробництва шляхом розподілу та перерозподілу людського капіталу між видами економічної діяльності, регіонами, підприємствами різних форм власності та господарювання;

- основний період стабільної, плідної, ефективної трудової діяльності, який характеризується максимальним рівнем заробітної плати впродовж всього періоду;

- період поступового вікового зниження трудової активності і адаптації до виходу зі складу робочої сили, який визначається деяким зниженням трудової активності і рівня заробітної плати.

Критерієм ефективності та якості цього етапу є забезпечення продуктивної зайнятості (людини і певної групи економічно активного

населення), висока вартість робочої сили, високий рівень продуктивності праці, інноваційна активність працюючих.

Змістом *фази відновлення і збереження людського капіталу* є упередження виникнення та усунення загроз руйнування цього капіталу, стабілізацію його позитивних кількісно-якісних характеристик, що, в свою чергу, вимагає створення умов розширеного відтворення людського капіталу, покращення здоров'я. Виокремлення цієї фази зумовлено потребами сучасної України щодо формування пріоритетних заходів, спроможних зупинити довготривалі тенденції руйнування національного людського капіталу та забезпечити його якнайповнішу реалізацію та ефективне використання.

На корпоративному рівні ця фаза включає інвестиції у компоненту здоров'я у формі надання безкоштовного лікування, профілактики захворювань, оздоровчого відпочинку персоналу. Вигода фірми від інвестицій в людський капітал буде тим більшою, чим триваліший термін трудових контрактів.

Індикаторами якості цієї фази відтворення має бути відповідність характеристик людського капіталу потребам ринку праці (не лише внутрішнього, а й міжнародного), зростання конкурентоспроможності робочої сили, справедлива винагорода за працю, гарантії зайнятості, безпечні умови праці, захист трудових прав, відсутність „тіньових” відносин у трудовій сфері.

У контексті розгляду етапу відновлення і збереження людського капіталу великого значення набуває вільний, неробочий час, що підкреслював ще К.Маркс, звертаючи особливу увагу на створення — за межами необхідного робочого часу — великої кількості вільного часу для суспільства взагалі і для кожного члена суспільства (тобто створення простору для розвитку всієї повноти виробничих сил окремої людини, а тому також і суспільства).

*Фаза розвитку людського капіталу* обумовлена його зносом — насамперед, професійним, інтелектуальним, а також моральним і фізичним. Це актуалізує необхідність нових інвестицій — в інформаційне забезпечення працівника, у підвищення кваліфікації або перекваліфікації при зміні техніки і

змісту праці на робочому місці, у мобільність при структурних змінах зайнятості. Отже, процес формування робочої сили людини не закінчується зі вступом її до трудової діяльності, а продовжується практично все її свідоме життя. Г. Беккер відзначає, що працівники підвищують продуктивність, оволодіваючи новими навичками та удосконалюючи наявні безпосередньо на робочому місці [11, с. 52].

Отже, підготовка на виробництві чинить суттєвий вплив на характер взаємозв'язку між заробітком і віком. Заробіток працівників, які не пройшли підготовку, з урахуванням темпів інфляції демонструє поступову тенденцію до зниження. І хоча протягом навчання, як правило, працівник має нижчі заробітки, що можна пояснити бажанням роботодавця компенсувати витрати фірми на підготовку, однак у майбутньому підвищення кваліфікації і продуктивності праці принесе більший дохід і фірмі, і самому працівникові, причому темп приросту заробітків буває вищим у молодому, ніж у старшому віці.

Отже, у економічному аспекті нижчий заробіток в період навчання можна розглядати як „втрачені заробітки”, які є важливим елементом інвестицій в людський капітал.

Загальна і спеціальна освіта, підготовка на виробництві підвищують рівень і запас знань людини, тим самим збільшують об'єм і якість людського капіталу. Визнання найважливішої ролі інвестицій в освіту і охорону здоров'я зустрічаються в більшості робіт західних учених.

Разом з тим, вважаємо не менш важливими інвестиції у формування творчих і підприємницьких здібностей, які не завжди пов'язані лише тільки з накопиченням обсягу знань або збереженням здоров'я.

Отже, поняття суспільних витрат праці в цій фазі відтворення є значно ширшим від поняття витрат у попередніх фазах, оскільки включає витрати праці на розвиток творчих здібностей людини і виробництво засобів існування і послуг в особистому підсобному господарстві. Усі ці витрати входять у



суспільні витрати праці на виробництво розвиненої робочої сили і визначають вартість її відтворення.

Треба зазначити, що різні субфази переплітаються і чергуються на різних етапах життя людини, як-то: формування людського капіталу — його відновлення — використання — розвиток тощо.

*Пенсійний період* характерний в більшості випадків вибуттям зі складу робочої сили, різким зниженням рівня доходів і мінімальною трудовою активністю. У той же час працівник, вибуваючи з процесу створення суспільного продукту, залишається в той же час його учасником і споживачем.

Таким чином, протягом всього життєвого циклу людини, тривалість якого залежить від середньої тривалості життя, перший і другий його етапи пов'язані з безпосереднім відтворенням людського капіталу, а саме за рахунок споживання життєво необхідних засобів для її існування з часом капіталоутворення — отримання знань і професійних навичок. У сукупності тривалість першого і другого періоду нині складають чверть століття – час, потрібний для залучення людини як повноправного продуктивного учасника до господарської діяльності. У той же час слід зазначити, що якщо інвестиційний період формування освітньої компоненти людського капіталу в середньому відбувається за 20-25 років, то підтримка здорового способу життя продовжується впродовж всього життєвого циклу людини.

Можна сказати, що обсяг новоствореної вартості визначається складністю продукту праці (кількість робочої сили) на величину робочого часу, протягом якого здійснюється праця, за інших рівних умов. Таким чином, розвинений людський капітал здатний створювати більшу вартість протягом робочого часу, ніж простий, але позаяк на його виробництво витрачається більша кількість суспільної праці, то розвинений капітал має і більшу вартість відтворення.

Разом з тим, важливим методологічним підходом є дослідження процесів відтворення людського капіталу, яке має передбачати вивчення усіх видів витрат праці на відтворення людського капіталу, серед яких ми виділяємо такі групи:

1) витрати благ і послуг, що носять товарний характер, споживання яких оплачується населенням зі своїх грошових доходів;

2) витрати благ і послуг, які не мають товарного характеру, та виробництво яких здійснюється за рахунок суспільних фондів споживання (національного або місцевого бюджету), наприклад, витрати на освіту, охорону здоров'я тощо;

3) витрати праці у внутрішньосімейному виробництві матеріальних благ і послуг (у домашньому і підсобному господарстві);

4) витрати праці громадян на розвиток особистих здібностей – фізичних і розумових (заняття спортом, освіта загальна і спеціальна, самоосвіта і т. ін.);

5) інвестиції в створення і розширення сфери продуктивної легальної трудової діяльності.

З розвитком суспільства змінюються об'єм і структура виробництва і споживання благ і послуг в кожній групі. Наприклад, з розвитком сфери послуг частина їх, яка надавалась раніше в сім'ї, створюється на підприємствах сфери побутового обслуговування і переходить до групи товарних послуг. З іншого боку, із зростанням фондів суспільного споживання і мережі установ освіти і дошкільного виховання, переходом шкіл на режим продовженого дня інша частина витрат праці з виховання і обслуговування дітей переходить з групи внутрішньосімейних послуг до групи суспільних, не набуваючи товарного характеру. Отже, процес усупільнення не обмежується сферою матеріального виробництва і все більш широко охоплює другий вид виробництва, сферу виробництва здібностей людини до праці.

Наступний вид витрат праці на виробництво людського капіталу — особиста праця його власника на розвиток і збереження своїх здібностей до праці — менше зазнає усупільнення. Суспільство може лише побічно впливати на обсяг і ефективність цих витрат, створюючи сприятливі умови для загальної і спеціальної освіти, занять спортом, творчої активності членів суспільства, морально і матеріально стимулюючи цей вид виробництва.

Безперервно зростаюче значення розвитку людського капіталу для зростання сучасного виробництва викликало у західній економічній теорії потребу у вивченні цього виробництва. Найважливішими формами інвестицій в людину західні економісти вважають освіту, підготовку на виробництві, медичне обслуговування, міграцію, пошук інформації про ціни і доходи, народження дітей і догляд за ними. Освіта і підготовка на виробництві підвищують рівень і запас знань людини, збільшуючи вартість та якість людського капіталу. Охорона здоров'я, скорочуючи захворюваність і смертність, тобто сприяючи уповільненню природного зносу, продовжують життя людини, а отже, час функціонування людського капіталу, а також збільшують інтенсивність його використання. Міграція і пошук інформації сприяють переміщенню робочої сили в ті регіони і види економічної діяльності, де ціна за послуги людського капіталу вища.

Освіта і охорона здоров'я — це чинники довготривалої дії. Продуктом процесу освіти є якісно нова робоча сила з високим рівнем кваліфікації, здатна до праці більшої складності. Охорона здоров'я робить людину здатною до інтенсивнішої і тривалішої праці. На відміну від них, міграція і пошук інформації виступають як чинники короткочасної дії. Якщо освіта і охорона здоров'я пов'язані з реальним зростанням вартості робочої сили, то міграція і пошук інформації відображають коливання ціни робочої сили навколо вартості. Міграція і пошук інформації — це процеси розподільного порядку, тоді як освітою і охороною здоров'я є окремі моменти у виробництві робочої сили.

Разом з тим, ми підтримуємо наукову позицію А. Добриніна і С. Дятлова [57], які, підкреслюючи першочергову важливість інвестицій у здоров'я і освіту, також наголошують на важливості та невід'ємності інвестицій у формування творчих і підприємницьких здібностей, які не завжди пов'язані тільки з накопиченням обсягу знань або збереженням здоров'я.

### **РОЗДІЛ 3**

## **МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ОЦІНКИ РІВНЯ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

Зважаючи на посилення ролі людського капіталу як фактору економічного розвитку, набуває особливої актуальності необхідність розробки методичного інструментарію його оцінки у контексті впливу на нього.

Ми виходимо з того, що фундаментальне і всебічне вивчення цієї проблеми з обґрунтуванням шляхів її вирішення є необхідною умовою, з одного боку, чіткого визначення стратегічних інтересів держави в розвитку економічного потенціалу країни, а з іншого — формування ефективної політики для їх задоволення, зокрема, у сфері відтворення людського капіталу.

При цьому науковий аналіз процесів відтворення людського капіталу, особливо в контексті забезпечення економічного розвитку, має характеризуватися системністю, щоб належною мірою визначити перспективи та оцінити наслідки здійснюваних в економіці перетворень. Тому вважаємо, що доцільно акцентувати увагу, перш за все, на економічному та соціальному аспектах ефективності відтворення людського капіталу як основи забезпечення розвитку національної економіки.

Отже, метою методичного забезпечення економічної та соціальної ефективності відтворення людського капіталу, на нашу думку, слід визначити діагностику відповідності реальних індикаторів динаміки зрушень у відтворенні тим параметрам, які визначені у якості норм, орієнтирів чи стандартів людського розвитку та обґрунтування за допомогою отриманих результатів прийняття стратегічних і тактичних рішень на усіх рівнях управління — державному, регіональному та рівні підприємств. Це також пов'язано з тим, що процеси становлення в нашій країні соціально орієнтованої ринкової економіки обумовлюють підвищення складності та багатогранності соціально-економічних процесів, що, в свою чергу, передбачає посилення відповідальності за управлінські рішення на всіх рівнях, що потребує

відповідного об'єктивного, точного та релевантного інформаційного забезпечення.

Виявлення нових якостей процесу формування людського капіталу засновано на використанні відповідних статистичних показників, що характеризують не тільки кількісні параметри розвитку сфер освіти та охорони здоров'я, але і якісні індикатори результативності накопичення знань, що відповідають потребам ринку. Іншими словами, для виявлення особливостей нагромадження людського капіталу й визначення його ролі в економічному розвитку країни потрібно вдосконалення методологічних підходів до оцінки його основних системоутворюючих елементів.

На необхідності та можливості економічної оцінки людського капіталу та його взаємозв'язку з рівнем розвитку економіки, а також використанні таких оцінок для конкретних цілей акцентували увагу багато економістів. Серед дослідників, які здійснили істотний внесок у розвиток теоретичних канонів дослідження людського капіталу та його впливу на рівень національного багатства — В. Петті, У. Фарр, Е. Енгель, Т. Вітстейн, Л. Дублін, А. Лотка та ін. Вони намагалися оцінити величину цього капіталу як на мікроекономічному, так і макроекономічному рівнях і використовувати ці оцінки для локальних цілей (наприклад, для оцінки загальних економічних втрат у результаті воєн), або надаючи статичні оцінки щодо співвідношення людського капіталу та інших видів національного багатства.

Необхідно підкреслити, що, незважаючи на те, що сьогодні надзвичайну актуальність мають дослідження, які комплексно оцінюють вплив процесів відтворення людського капіталу на економічну ефективність розвитку суспільства, публікації вітчизняних економістів з проблем відтворення людського капіталу мають переважно узагальнено-теоретичний характер, а ті роботи, які присвячені аналізу стану людського капіталу України, мають дискретний характер, акцентуючись на окремих його аспектах, не передбачаючи узагальнену оцінку відтворення людського капіталу у його взаємозв'язку з ефективністю економічного розвитку країни чи визначенням

його місця у національному багатстві країни. На наш погляд, сучасний методичний інструментарій аналізу відтворення людського капіталу в контексті впливу на розвиток економіки має передбачати дослідження динаміки та спрямованості його змін за значно ширшою концептуальною схемою. До підґрунтя такого дослідження має бути покладено усвідомлення багатоаспектності, складності процесів відтворення людського капіталу та щільного взаємозв'язку між ними. Одночасно діагностика перебігу відтворення має: по-перше, враховувати, що інтенсивні та екстенсивні зміни у його фазах та складових визначаються впливом внутрішніх і зовнішніх факторів; по-друге, результативність та спрямованість таких змін обумовлена ключовими чинниками ефективності розвитку (дод. А).

Іншими словами, тлумачення сутності відтворення людського капіталу та його ефективності покладено нами в основу методології його комплексної оцінки.

Методичний інструментарій оцінки рівня відтворення людського капіталу в контексті впливу на економічний розвиток покликаний створювати основи для розкриття якісних особливостей формування цього капіталу, що впливають на стан економіки, та включають: рівень освіти та кваліфікації працівників, що пов'язано як з їх особистими здібностями, так і з результатами чинної системи освіти в країні. В цілому це сприяє виявленню причин різного рівня продуктивності праці та оцінюванню ефективності впливу людського капіталу з урахуванням фаз такого відтворення.

Оцінка відтворення людського капіталу в контексті забезпечення ефективності економіки та її модернізації є досить складною як в методологічному, так і в методичному плані, оскільки вимагає врахування значної кількості показників, які характеризують різноманітні аспекти власне відтворення людського капіталу, рівня та якості життя населення зокрема.

Згідно з різноплановим вивченням категорії „людський капітал”, він має характеризуватися якісними і кількісними параметрами. Насамперед, його можна розрахувати як обліково-статистичну величину.

У цьому розумінні межею або максимальним його значенням є усе працездатне населення, потенціал до праці якого можна використати в економіці для виробництва товарів та надання послуг. На кількісну складову впливають демографічні, природні, біологічні та соціокультурні фактори, які виражаються через показники природного, механічного й соціального руху та статевовікового складу населення, стану здоров'я нації, традицій, устоїв та менталітету суспільства, стану навколишнього середовища тощо.

З іншого боку, кількісну складову людського капіталу обумовлює рівень розвитку продуктивних сил країни та розвитку науково-технічного прогресу, тобто наявні та майбутні умови і потреби виробництва, сфери обслуговування та інституцій підготовки кадрів.

Якісну оцінку процесів відтворення людського капіталу можна здійснити за допомогою структурно-функціонального аналізу перебігу процесів відтворення цього капіталу в рамках забезпечення економічного розвитку бажаної для України якості, який, в свою чергу, акумулює наступні основні частини:

- національна економіка, що включає види економічної діяльності, галузі матеріального та нематеріального виробництва (виробництво робочої сили);
- родина, що виконує такі функції: демографічну, виробництва робочої сили, пропозиції робочої сили на ринку праці й розподілу доходів по вікових групах членів родини, виховання (соціалізації) її підростаючих членів.

Ми пропонуємо для характеристики людського капіталу (рівня, якості, кількості) використовувати систему інтегральних, часткових, соціальних (натуральних) та економічних (вартісних) показників.

В якості узагальнюючих показників ефективності формування та використання накопиченого людського капіталу в контексті впливу на розвиток економіки доцільно прийняти такі макроекономічні показники, як валовий регіональний продукт (ВРП), який відображає внесок накопиченого людського

капіталу. Однак здійснення його реальної оцінки є проблематичним завданням через складність виділення особистої участі працівників. Також важливими критеріями ефективності людського капіталу виступають показники рівня освіченості, розвитку систем охорони здоров'я, культури та інших соціальних сфер.

Особливого значення при оцінці людських ресурсів набуває використання індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП) — комбінованого показника, який поєднуючи значення індексів довголіття, освіти, рівня життя й зайнятості населення, дозволяє коригувати грошові оцінки людських ресурсів при зіставленні показників різних країн. У розрахунках індексу використовуються три основні показники: ВВП на душу населення, очікувана тривалість життя при народженні, рівень освіченості населення. Причому, відповідно до закладених в основу розрахунку цього індексу ключових положень дотримуються важливі принципи, які враховуються при оцінці людського капіталу: результативність (віддача) для розширеного відтворення, стабільність розвитку сьогоденного й майбутнього поколінь. Також вважаємо за доцільне зазначити, що обсяги ВВП на одну особу не свідчать про збалансоване відтворення людського капіталу, функціонування системи робочих місць, покращення умов праці чи відсутність застійного безробіття. Крім того, високий (порівняно) ВВП може бути забезпечено економікою з традиційною індустріальною структурою, за наявності системних соціальних загроз та диспропорцій у сфері відтворення людського капіталу

Разом з тим, слід підкреслити, що відтворення людського капіталу економісти визначають як на макро-, так і на мікрорівні. Відтак, на макрорівні ми розглядаємо соціальні трансфери населенню як у натуральній, так і у грошовій формі, а також пільгове оподаткування, що є цільовими витратами держави. Також на макрорівні можливо застосування матриці соціальних рахунків, тобто розрахунок витрат у системі національних рахунків. При побудові матриці соціальних рахунків використовуються такі показники, як доходи підприємства, що спрямовуються в інвестиції в людський капітал,



трансфери уряду, доходи домашніх господарств, що орієнтуються на формування та відтворення людського капіталу, а також ті, що характеризують міграцію населення.

Характеристика інвестування на макрорівні як один з основних параметрів економічного розвитку свідчить не лише про вплив на суспільство в цілому, а й той факт, за рахунок яких сукупних інвестицій відбувається відтворення людського капіталу.

На макрорівні відбуваються самостійні процеси, які, у свою чергу, незалежні від процесів, що відбуваються на мікрорівні, проте впливають на них.

Особливе значення має динаміка та рівень соціальних параметрів як вимірників соціального прогресу, що оцінюють його ступінь та формують завдання щодо забезпечення суспільного прогресу та вимірюють ефективність проведених заходів.

При цьому соціальні параметри мають не тільки вимірююче, а й оцінююче значення. У системі параметрів виділяються високі, середні й низькі з різним ступенем диференціації діапазону.

Як правило, в наукових дослідженнях та статистиці макросоціальні параметри країн не виділяються. У даному дослідженні вважаємо необхідним їх виділити й почати з них як з узагальнюючих та визначальних щодо інших соціальних параметрів.

В узагальненому вигляді до макросоціальних параметрів нами віднесено наступні:

- чисельність населення, що є мірою суб'єкта соціального розвитку й масштабів країни, а, відповідно, і вихідним параметром, багато в чому визначаючого місце країни у світовому співтоваристві;
- тривалість життя, яка узагальнено оцінює потенціал населення (рівень фізичного й психічного здоров'я людей), результуючи соціальні економічні й політичні процеси, що відбуваються у суспільстві;

- освіченість людей, що характеризує та визначає рівень потреб і інтересів населення, інноваційний потенціал держави, ефективність життя людини;
- ВРП на одну особу, який одночасно має кардинальне соціальне значення, оскільки вимірює обсяги річних ресурсів країни для задоволення всіх поточних потреб населення, а також інвестицій для подальшого підвищення рівня і якості життя та необхідного захисту, а також продуктивність праці. При цьому, оскільки ВРП як соціальний параметр обчислюється на душу населення, то в ньому відбивається й зайнятість населення, що розширює його синтетичне макросоціальне значення;
- ІРЛП, який узагальнює вже зазначені параметри та може слугувати, на нашу думку, результуючим параметром функціонування економіки країни, однак не є таким, що повністю вичерпно охоплює характеристику процесів системних соціально-економічних зрушень у людському капіталі;
- особисте споживання у ВРП і по середньодушовому рівню в порівнянних оцінках, що узагальнюють рівень і якість життя;
- державне споживання, що характеризує роль держави в забезпеченні умов життя населення, включаючи соціальні заходи та оборону країни;
- диференціація доходів і витрат населення, що оцінює соціальне розшарування населення та слугує основним фактором масштабів бідності, що у світовій статистиці не має загальновизнаних методів виміру;
- внутрішні інвестиції — параметр, що виконує ключові соціальні функції оновлення та створення: по-перше, нових виробничих фондів, на базі яких виробляються й товари народного споживання; по-друге, невиробничих фондів (житло, транспортні засоби,

медичне й культурне устаткування), безпосередньо задовольняючих потреби людей; по-третє, виробничих фондів, що забезпечують динаміку всього національного виробництва, зайнятість населення та покращення умов праці;

- соціальна безпека (або якість соціальної сфери), що відбивають рівень умов праці, соціального захисту, фізичної й майнової безпеки членів суспільства, рівня криміногенності та соціально-політичного здоров'я суспільства і т. ін.;
- якість навколишнього середовища (або якість екологічного простору), що акумулює дані щодо забруднення повітряного простору, води, якості ґрунту, рівня біорізноманіття;
- сукупний рівень охоплення населення освітою (тобто частка населення, що одержує середню освіту);
- середню кількість років завершеної освіти для дорослого населення, для робочої сили або дорослого населення, що має початкову, середню або вищу освіту.

До мікросоціальних параметрів слід віднести: вартість витрат підприємства з відновлення його людського капіталу, а саме: підвищення кваліфікації вже прийнятих працівників; медичне обстеження; оплата лікарняних; витрати по охороні праці; добровільне медичне страхування, оплачене підприємством; оплата медичних і інших соціальних послуг за працівника; благодійна допомога соціальним інститутам тощо; параметри, які характеризують трудову сферу — робочий день, оплату праці, її безпеку.

Одним з важливих завдань оцінки відтворення людського капіталу є розробка показників оцінки добробуту населення. Це обумовлено зростаючими потребами органів державного управління в надійній і якісній інформації, яка необхідна для вироблення соціальної політики. Складність цього завдання полягає в багатоаспектності категорії добробуту, що включає множину параметрів рівня і якості відтворення людського капіталу.

Вибір показників, що відображають рівень добробуту населення, визначається пріоритетами соціально-економічного розвитку країни.

Аналіз може включати характеристики очікуваної тривалості життя, демократизації, безпеки, культурних цілей, рівня правопорядку та інших аспектів людського розвитку. Чим ширше коло оцінюваних цілей і показників, тим складніше їх виміряти та визначити їх внесок для проведення загальної оцінки.

При зіставленні рівнів добробуту також необхідно враховувати такі аспекти, як:

- темпи економічного зростання;
- зайнятість та безробіття;
- розподіл доходів (аналіз розриву між багатими та бідними, або оцінка масштабів бідності);
- рівень охоплення соціальним забезпеченням і медичним обслуговуванням;
- охорона навколишнього середовища та використання ресурсів.

Це означає, що більш широке визначення концепції добробуту включає не тільки аспекти зайнятості та розподілу доходів, але й ступінь соціального захисту населення та рівень охорони навколишнього середовища.

Оцінку добробуту можна здійснювати декількома методами. Так, суб'єктивна базується на оцінках власного матеріального становища й рівня життя, досягнутого людьми. Суб'єктивні оцінки бідності є помітно вищими за офіційні розрахунки, у першу чергу, порівняно з показником чисельності населення з доходами нижче прожиткового мінімуму. Однак і перші, і другі мають однакову динаміку.

Крім того, виділяють наступні концепції виміру бідності:

- якісна — ураховується не тільки величина доходу, але й фактичне положення людей у загальній системі виробництва й розподілу. Якісне визначення бідності запропоноване П. Таусендом [36];

- інтегральна — узагальнений в єдиному показнику ряд статистичних характеристик, що визначають бідність населення.

У контексті вивчення відтворення людського капіталу варто розрізняти також соціальну бідність, яка охоплює слабозахищені категорії населення, які через свій статус (непрацюючі пенсіонери, інваліди, неповні й багатодітні родини) не можуть забезпечити собі необхідний рівень доходів для нормальної життєдіяльності, та економічну бідність — бідність працюючого населення, рівень оплати праці якого не дозволяє йому забезпечити гідний рівень життя.

Оцінку бідності можна здійснювати декількома методами. Зокрема, це статистичний метод, який існує у двох різновидах: по-перше, межа добробуту встановлюється на рівні доходів 10-20% найменш забезпеченого населення в загальному ряді його розподілу за розмірами одержуваних душевих доходів, або частина цього ряду; по-друге, за мінімум матеріальної забезпеченості приймається середньодушовий дохід громадян, визнаних суспільством як незаможні громадяни; фактичні витрати цих груп населення по окремих статтях споживчих витрат у цьому випадку становлять структуру мінімального споживчого бюджету.

Вимірниками бідності є: коефіцієнт бідності й рівень бідності; індекс глибини бідності; індекс гостроти бідності. Так, рівень бідності надає рівної ваги кожному домогосподарству, незалежно від того, наскільки нижче межі бідності його доходи, що є недоліком цього показника; індекс глибини бідності дозволяє оцінити, наскільки нижчими межі бідності є доходи бідних домогосподарств.

Нормативний метод виміру бідності передбачає визначення набору товарів і послуг, необхідних для задоволення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб людини, а також розробку норм і нормативів споживання з урахуванням особливостей статевовікових груп населення. Для побудови й розрахунку прожиткового мінімуму використовуються споживчі кошики товарів і послуг.

При складності у визначенні нормативів на окремі товари й послуги застосовується комбінований (нормативно-статистичний) метод. Виходячи із прийнятого в країні нормативного методу, Держкомстат України визначає склад населення, що живе за межею прожиткового мінімуму, тобто вартості мінімального набору продуктів харчування, необхідних промислових товарів і низького споживання послуг. За оцінками експертів, використання прожиткового мінімуму в якості нормативу не відображає стан проблем бідності, оскільки він не забезпечує відтворювального споживання. Варто погодитись з тим, що бідність варто оцінювати не тільки за рівнем доходів, але й за рівнем споживання, якості життя. Проблема бідності серед працюючих має розглядатися з акцентом на наступних моментах: при визначенні рівня бідності необхідно зіставляти прожитковий мінімум не з реальними доходами населення, а з сукупною їх величиною, яка включатиме тіньові доходи: конвертові зарплати, доходи орендодавців, натуральні виплати, доходи з підсобного господарства та іншої власності; у споживчий кошик для працездатного населення необхідно включити витрати на освіту та професійну підготовку й перепідготовку.

Важливими критеріями виявлення кризових явищ та соціальних загроз щодо відтворення людського капіталу є:

- показник смертності населення (абсолютний та відносний);
- обсяги та сальдо міграції та коефіцієнт механічного приросту;
- рівень безробіття населення працездатного віку, обрахованого за методологією МОП, рівень зареєстрованого безробіття, % від працездатного населення в працездатному віці;
- питома вага безробітних осіб, звільнених у рамках групових звільнень;
- рівень прихованого безробіття у % до середньооблікової кількості штатних працівників;
- навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце, вакантну посаду, осіб;

- питома вага тривалого безробіття (за методологією МОП) у загальному;
- середня тривалість пошуку роботи безробітних, визначених за методологією МОП, міс.;
- питома вага тривалого зареєстрованого безробіття; середня тривалість зареєстрованого безробіття, міс.;
- рівень застійного і родинного безробіття;
- питома вага працівників, заробітна плата яких нижча від середньої по Україні, %;
- питома вага зайнятих у шкідливих та небезпечних умовах праці в загальній чисельності зайнятих;
- співвідношення грошових доходів і витрат населення; частка бідного населення в загальній чисельності працюючого населення.

Доцільно також зауважити, що методичний інструментарій має зосереджуватися на розв'язанні проблеми приведення у відповідність параметрів розвитку вітчизняного людського капіталу до стандартів людського капіталу високорозвинених країн. Відповідно прикладна реалізація цього підходу, на нашу думку, має бути забезпечена застосуванням компаративного аналізу стану розвитку людського капіталу та ефективності зростання національної економіки порівняно з динамікою та рівнем розвитку відповідних сегментів економіки високорозвинених країн з визначенням характеру структурних зрушень, а також рівня дотримання соціальних гарантій для економічно активного населення.

Також доречно підкреслити, що індикатори відтворення людського капіталу країни повинні узгоджуватися із пороговими значеннями, які визначають, наскільки реальний стан його певного сегмента відхиляється від оптимального. У цьому плані слід погодитися з доцільністю застосування гранично допустимих показників відтворення людського капіталу в Україні, які свідчитимуть про їх відхилення від оптимальних. Так, до таких показників належать: питома вага заробітної плати у ВВП (60-80 %), частка населення, що

живе на межі бідності (10,0%), співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати (1 : 3), рівень безробіття (7–10%), коефіцієнт старіння населення (7,0%), очікувана тривалість життя (70 років), відношення середньої зарплати до прожиткового мінімуму (4-5 разів) та інші.

Необхідно підкреслити, що найвища ступінь соціальної стабільності як чинника майбутнього відтворення людського капіталу досягається за умови, що зазначені показники знаходяться в діапазоні припустимих меж, а порогові значення одного показника дотримуються незалежно від інших. Практика свідчить, що поширення соціальних дефіцитів створює особливі загрози для відтворення людського капіталу та уможливорює збільшення некерованості цих процесів.

Послідовність аналізу оцінки перебігу процесів відтворення вітчизняного людського капіталу також може бути забезпечена за допомогою ретроспективного аналізу динаміки відтворення людського капіталу та визначення необхідності його прискорення і розширення з обґрунтуванням на перспективу можливих варіантів та гіпотез розвитку національного людського капіталу в умовах інноваційної модернізації вітчизняної економіки.

Розраховані за певний період по окремих компонентах людського капіталу параметри характеристик та індекси їх щорічної зміни виявлятимуть рівень його відтворення.

Тобто методологічний аспект, який ґрунтується на застосуванні матрично-індексного інструменту аналізу ефективності відтворення людського капіталу, дасть змогу розробити і прийняти ефективні регуляторні заходи на всіх рівнях управління, пов'язати зі стимулюванням тих чи інших форм відтворення людського капіталу.

В основі обґрунтування методики порівняльного дослідження основних соціально-економічних процесів і явищ в контексті їх впливу на відтворення людського капіталу, лежить автономна екстрагована (партикулярна) оцінка явищ, які засвідчують позитивний вплив на людський капітал (презентовані показниками-стимуляторами) та протилежний, негативний вплив (презентовані



показниками-дестимуляторами). З метою визначення особливостей їх впливу на рівень ефективності також доцільно розраховувати коефіцієнти рівня безпечності та сталості економічного середовища людського капіталу для забезпечення економічного піднесення на інноваційних засадах.

Ці показники, на наш погляд, комплексно відбивають стан усіх компонент людського капіталу і можуть бути застосовані до оцінки його відтворення на всіх рівнях.

Пріоритетним завданням удосконалення сучасної статистики є розробка агрегатного показника стану людського капіталу. Це припускає не тільки створення системи показників, що характеризують його формування, але й перегляд діючих концепцій врахування комплексу основних проблем статистичної оцінки людського капіталу:

- розробка класифікації елементів, що утворюють людський капітал;
- перегляд меж між споживанням і виробництвом валового продукту;
- охоплення всіх інституціональних одиниць, які беруть участь у його формуванні;
- розробка показників ефективності людського капіталу.

Загальноновизнаними є два основних підходи до оцінки накопиченого людського капіталу: витратний і доходний. Витратний підхід заснований на підсумовуванні сукупних видатків на освіту, професійну підготовку фахівців та інших витрат суспільства, які зазвичай відносять до інвестицій у людський капітал (підтримка здоров'я, пошук роботи та відповідної інформації про заробітки, міграцію). Вартість людського капіталу визначається як результат нагромадження чистих інвестицій у розвиток людини як майбутнього працівника на всіх стадіях його життєвого циклу.

Дохідний метод передбачає оцінку доходів працівників, які відображають віддачу від коштів, вкладених у відповідний освітній і кваліфікаційний рівень. Застосування доходного підходу до оцінки людського капіталу базується,

насамперед, на використанні капіталізації доходу, одержуваного від його використання. Саме в цьому випадку відображається потенціал використання людського капіталу в економічній діяльності протягом періоду функціонування працівника.

Вартісне вимірювання людського капіталу за двома зазначеними методами базується на системі ринкових цін і оплати праці і вважається досить об'єктивним, оскільки його можна застосувати для відображення тенденцій на регіональних і світових ринках праці. Однак ці методи, на наш погляд, не дозволяють в достатній мірі виявляти якісні особливості відтворення людського капіталу.

Удосконалення методичного забезпечення оцінки стану людського капіталу дасть змогу виділити умови та напрями його ефективного відтворення, й, відповідно, сприяти розробці конкретних інвестиційних програм. Крім того, розширюється можливість визначення позитивних факторів, що впливають на відтворення людського капіталу (науково-технічний прогрес, освітні програми та ін.) та загроз, які позначаються на майбутньому відтворенні населення.

Сучасні проблеми глобалізації, збалансованого, взаємопов'язаного розвитку країн і регіонів висувають на перший план необхідність порівняльного аналізу та вимірювання широкого спектру показників якості відтворення людського капіталу. Різні вимірники рівня бідності, соціально-економічної нерівності, інституціоналізації та корумпованості суспільства, рівня його інтелектуального потенціалу, прозорості фінансових інститутів, ефективності державного управління визначають соціально-політичний клімат у суспільстві, дозволяють оцінювати рівень соціальної напруженості та визначати можливість появи асиметричних загроз.

Зважаючи на відсутність одностайності у теоретичних здобутках щодо методів оцінки відтворення людського капіталу, необхідно виявити найбільш прийнятну методику оцінки людського капіталу, сформулювати пропозиції щодо її розвитку та перевірити на практиці запропоновану послідовність здійснення безпосередньо оцінки. Особливості розвитку сучасного суспільного розвитку в

Україні тільки посилюють актуальність цих завдань не тільки на рівні держави, але й її регіонів та рівні окремих підприємств.

Отже, постає не менш актуальне завдання — розробка спеціальної методології аналізу відтворення людського капіталу, яка дозволить порівняти якість відтворення людського капіталу різних регіонів України, визначити ступінь їх диференціації, виявити спрямування динаміки (позитивна або негативна) різних інтегральних властивостей якості відтворення людського потенціалу в кожному із суб'єктів, обґрунтувати причини виявлених зрушень і, відповідно, ключові напрями вдосконалення соціально-економічної політики на регіональному рівні з метою досягнення поставлених цілей щодо відтворення людського капіталу регіонів.

Отже, вважаємо необхідним зазначити, що для оцінки людського капіталу доцільно, на наш погляд, застосовувати наступні методологічні підходи:

- оцінка доходів (економічна оцінка) від використання людського капіталу індивідуумом;
- кількісний аналіз набутого людиною запасу професійних знань, навичок, здібностей;
- кількісна оцінка спеціальних навичок (спеціального людського капіталу);
- економічна оцінка людського капіталу за способом інвестування в нього, а саме інвестиції в компоненти здоров'я, освіти, культури;
- оцінка людського капіталу на мікро- і макрорівні;
- інтегральна оцінка людського капіталу, що включає як натуральні, так і вартісні показники оцінки людського капіталу;
- макроекономічна оцінка людського капіталу — матриця соціальних рахунків;

— цінова оцінка людського капіталу за обсягом інвестицій і економічна оцінка – відображення сумарної вартості балансу підприємства.

Якщо виходити з того, що підвищення якості відтворення людського капіталу (регіону, країни) та підтримка тенденцій її підвищення в перспективі є головною метою в діяльності управлінських структур різного рівня (від адміністративних органів муніципального значення до регіональних та владних і законодавчих органів всієї країни, то значення інтегральних показників якості відтворення людського капіталу на різних рівнях можуть інтерпретуватися як оцінки ступеня ефективності або якості управління процесом його відтворення.

В якості показника інтенсивності (ефективності) відтворення людського капіталу будемо використовувати синтетичний індекс, побудований на основі стандартизованих значень вхідних показників за допомогою таксономічного методу. Цей показник є синтетичною величиною, „рівнодіючою” усіх факторів, які характеризують стан людського капіталу, що дозволяє лінійно впорядкувати його компоненти як елементи даної сукупності. Суть даного методу полягає у побудові інтегрального показника інтенсивності відтворення людського капіталу. Його застосування у нашому дослідженні передбачає виконання певних перетворень вхідних значень відповідно до матриці спостережень, яка містить найбільш повну інформацію про стан людського капіталу:

$$X_{m \times n} = \begin{pmatrix} x_{11} & x_{21} & \dots & x_{1k} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & \dots & x_{2k} & \dots & x_{2n} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{i1} & x_{i2} & \dots & x_{ik} & \dots & x_{in} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ x_{m1} & x_{m2} & \dots & x_{mk} & \dots & x_{mn} \end{pmatrix}$$

Маючи множину  $n$  регіонів, що описується набором  $m$  факторів відтворення людського капіталу, які представлено неоднорідними показниками по кожному з них, слід здійснити їх стандартизацію, після якої можна

побудувати матрицю відстаней з врахуванням усіх елементів матриці спостережень.

Для врахування диференціації впливу факторів всі показники-змінні доцільно поділити на стимулятори та дестимулятори. Такий розподіл слугує основою для побудови еталону відтворення людського капіталу  $E_{\text{влк}}$  з координатами  $y_{01}, y_{02}, \dots, y_{0i}, \dots, y_{0n}$ , при чому  $z_{0m} = \max z_{nm}$ , якщо  $m \in I$ , а  $z_{0m} = \min z_{nm}$ , якщо  $m \notin I$ , де  $I$  — множина стимуляторів,  $z_{nm}$  — стандартизоване значення фактору  $m$  для регіону  $n$ .

Таким чином, зміст побудови таксономічних показників рівня відтворення людського капіталу полягає в скороченні числа факторів шляхом приведення багатомірних елементів до одномірного виду, тобто в конструюванні на основі багатьох ознак одного синтетичного показника, що впорядковує досліджувані об'єкти лінійним чином.

Елементами матриці у нашому дослідженні будуть статистичні показники, що характеризують національний добробут. При виборі показників, виходячи з розширеної концепції добробуту, перш за все, будемо враховувати соціально-економічні фактори.

Для здійснення аналізу інтенсивності відтворення людського капіталу за запропонованою послідовністю важливе значення має групування регіонів. Це можливо здійснити за допомогою кластерного аналізу на основі їх класифікації, заснованої на представленні результатів окремих спостережень точками відповідного геометричного простору з наступним виділенням груп як „згустків” цих крапок (кластерів, таксонів).

За допомогою кластеризації отримаємо групи регіонів, подібних за станом відтворення людського капіталу, що дасть змогу обґрунтувати специфіку фаз цього відтворення за кожною з виокремлених груп регіонів та визначити шанси, проблеми, загрози та пріоритетні напрями розвитку людського капіталу для цих груп.

Підсумовуючи викладене, можна зробити такі висновки щодо значення оцінки людського капіталу для формування політики щодо підвищення рівня інтенсивності та продуктивності його відтворення у контексті впливу на розвиток економіки:

- наявність інтегрального індикатора на макrorівні є оптимальним для осіб, які приймають рішення, оскільки на його основі можна сформулювати обґрунтовану уяву про рівень та тенденції відтворення людського капіталу;

- комплексна оцінка людського капіталу повинна проводитися у вигляді лінійної комбінації ряду локальних критеріїв (статистичних показників), що досить повно відбивають аналізований аспект його відтворення;

- при побудові вихідного набору показників локальних критеріїв (статистичних показників) відтворення людського капіталу варто опиратися на міжнародну статистичну базу, бажано представлену у вигляді структурованої системи показників;

- базова ідея методики, яка формується у нашому дослідженні, полягає у скороченні числа факторів шляхом приведення багатомірних елементів до одномірного виду, тобто в конструюванні на основі багатьох ознак одного синтетичного показника;

- оцінка компонентів людського капіталу дасть змогу прослідкувати динаміку відтворення стосовно свого попереднього положення серед інших країн;

- запропонована методика може бути застосовна й до міжрегіонального порівняльного аналізу соціально-економічного положення й динаміки суб'єктів.

Застосування обґрунтованих нами вище теоретико-методологічних засад дослідження процесів відтворення людського капіталу України дасть змогу:

— здійснити оцінку результативності соціально-економічного регулювання в аспекті зрушень в динаміці та якості життя населення як складової процесів відтворення людського капіталу з урахуванням того факту, що етап переходу до інноваційної моделі економічного зростання передбачає лише позитивні параметри зазначених зрушень;

— виявити латентні закономірності відтворення людського капіталу, „вузькі місця” розвитку середовища цього відтворення, шанси та нагальні пріоритети забезпечення добробуту населення, задоволення потреб економічно активного населення у трудовій діяльності як джерела засобів до відтворення людського капіталу;

— визначати ступінь пристосованості людського капіталу на усіх рівнях його відтворення до мінливих процесів економічної глобалізації та їх впливу на середовище відтворення капіталу;

— оцінювати диспропорції розвитку територій як основу для з’ясування просторових аспектів державної підтримки, приймати рішення щодо визначення відсталих в аспекті розвитку їх людського капіталу територій;

— виходячи з визначеного взаємозв’язку між наслідками глобальних змін та перетворень у формуванні, використанні, відновленні та розвитку людського капіталу, а також динамікою і трендами розвитку економіки, сформулювати модернову стратегію відтворення людського капіталу як невід’ємну складову національної стратегії соціально-економічного розвитку.

## **РОЗДІЛ 4**

### **ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ НА ЕТАПІ ЗМІНИ СУСПІЛЬНИХ ФОРМАЦІЙ**

Застосування викладених у другому та третьому розділах методологічних та методичних засад дослідження відтворення людського капіталу дало змогу визначити такі особливості та тенденції у відтворенні людського капіталу нації.

Щодо першої фази відтворення людського капіталу слід зазначити наступне. Носієм людського капіталу є населення, і останніми десятиріччями спостерігаються досить радикальні зміни, які викликають занепокоєння демографів та економістів. Погіршилось кількісне відтворення людського капіталу, процеси якого формуються під впливом міграційних процесів, а також процесів народжуваності та смертності (табл. 4.1). Україна, як і інші європейські країни, увійшла в нову фазу демографічного розвитку, відому як другий демографічний перехід, пов'язаний з радикальними змінами в інституті сім'ї, який зазнав відчутних руйнувань: традиційні, законні шлюби зараз заміщаються шлюбами консенсуальними (громадянськими, партнерськими). У таких шлюбах сьогодні народжується майже кожна п'ята дитина, при тому, що у 1985 році частка таких дітей складала лише 8,3%. Незважаючи на те, що громадянський шлюб теж є своєрідним шлюбом, його визнано навіть за Сімейним кодексом, стосунки у такому шлюбі не такі міцні, як у традиційному, тому багато дітей у громадянських шлюбах народжують рідко.

Основна частка позашлюбних народжень (понад 70%) припадала на жінок у репродуктивній віковій групі 20–34 роки, що за умови збереження існуючих темпів поширення позашлюбної народжуваності може призвести до того, що кожна третя дитина в Україні буде народжена поза шлюбом.

Враховуючи високий рівень розлучень серед населення, це означатиме появу низки нових соціальних проблем, вирішення яких потребуватиме значних додаткових фінансових ресурсів та відповідних заходів органів державного управління, пов'язаних із вихованням дітей у неповних сім'ях.



Таблиця 4.1

**Кількість населення в Україні (на 1 січня)**

	Кількість наявного населення			Кількість постійного населення		
	всього, тис. осіб	у тому числі		всього, тис. осіб	у тому числі	
		Міське	сільське		чоловіки	жінки
1990	51838,5	34869,2	16969,3	51556,5	23826,2	27730,3
1991	51944,4	35085,2	16859,2	51623,5	23886,5	27737,0
1992	52056,6	35296,9	16759,7	51708,2	23949,4	27758,8
1993	52244,1	35471,0	16773,1	51870,4	24046,3	27824,1
1994	52114,4	35400,7	16713,7	51715,4	23981,1	27734,3
1995	51728,4	35118,8	16609,6	51300,4	23792,3	27508,1
1996	51297,1	34767,9	16529,2	50874,1	23591,6	27282,5
1997	50818,4	34387,5	16430,9	50400,0	23366,2	27033,8
1998	50370,8	34048,2	16322,6	49973,5	23163,5	26810,0
1999	49918,1	33702,1	16216,0	49544,8	22963,4	26581,4
2000	49429,8	33338,6	16091,2	49115,0	22754,7	26360,3
2001	48923,2	32951,7	15971,5	48663,6	22530,4	26133,2
2002	48457,1	32574,4	15882,7	48240,9	22316,3	25924,6
2003	48003,5	32328,4	15675,1	47823,1	22112,5	25710,6
2004	47622,4	32146,4	15476,0	47442,1	21926,8	25515,3
2005	47280,8	32009,3	15271,5	47100,5	21754,0	25346,5
2006	46929,5	31877,7	15051,8	46749,2	21574,7	25174,5
2007	46646,0	31777,4	14868,6	46465,7	21434,7	25031,0
2008	46372,7	31668,8	14703,9	46192,3	21297,7	24894,6
2009	46143,7	31587,2	14556,5	45963,4	21185,0	24778,4
2010	45962,9	31524,8	14438,1	45782,6	21107,1	24675,5
2011	45778,5	31441,6	14336,9	45598,2	21032,6	24565,6

Примітка. Складено за даними Державного комітету статистики України. — Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas\\_rik/nas\\_u/nas\\_rik\\_u.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html).

Втрачені в Україні традиції багатодітності призвели до того, що сумарний показник народжуваності зменшився з 1,9 у 1989 р. до 1,1 дитини у 2000 р., а у 2008–2010 рр. він підвищився майже до 1,5 дитини (табл. 4.2), [120, с. 337].

Тобто нинішній рівень народжуваності не забезпечує навіть простого відтворення поколінь. Адже критичне значення сумарного коефіцієнта народжуваності, що відповідає межі простого заміщення поколінь, 2,08 на одну жінку в середньому без урахування її шлюбного стану.

Однак реально якась частина шлюбів є бездітною протягом всього життя, а якась — обмежується народженням лише однієї дитини. Тобто цільовим орієнтиром для нашої сімейно-демографічної політики має бути родина з 3-4 дітьми.

## Динаміка природного відтворення населення України

(на 1000 населення)

	Кількість народжених	Кількість померлих	Природний приріст (скорочення)	Сумарний коефіцієнт народжуваності*
1990	12,6	12,1	0,5	
1991	12,1	12,9	-0,8	1,844
1992	11,4	13,3	-1,9	1,773
1993	10,7	14,2	-3,5	1,674
1994	10,0	14,7	-4,7	1,563
1995	9,6	15,4	-5,8	1,470
1996	9,2	15,2	-6,0	1,397
1997	8,7	14,9	-6,2	1,332
1998	8,4	14,4	-6,0	1,270
1999	7,8	14,9	-7,1	1,207
2000	7,8	15,4	-7,6	1,121
2001	7,7	15,3	-7,6	1,110
2002	8,1	15,7	-7,6	1,086
2003	8,5	16,0	-7,5	1,126
2004	9,0	16,0	-7,0	1,172
2005	9,0	16,6	-7,6	1,218
2006	9,8	16,2	-6,4	1,213
2007	10,2	16,4	-6,2	1,254
2008	11,0	16,3	-5,3	1,458
2009	11,1	15,3	-4,2	1,460
2010	10,8	15,2	-4,4	1,445

\*на 1000 народжених живими

Примітка. Складено за даними Державного комітету статистики України: [120, с. 337].

У 2012 р. відбулися зміни у виплаті державної допомоги при народженні дитини. Вона значно збільшилася. Допомога при народженні дитини, яка народилася після 31 грудня 2011 р., надається у сумі, кратній 30 розмірам прожиткового мінімуму, — на першу дитину; кратній 60 розмірам прожиткового мінімуму, — на другу дитину; кратній 120 розмірам прожиткового мінімуму, — на третю і кожную наступну дитину. Тобто батьки маляти отримують на першу дитину 26790 грн.(у 2008 виплачували 12240 грн., у 2007 р. – 8500 грн.), 53580 грн. – на другу, 107160 грн. – на третю та наступну. Це призвело до деякого поліпшення ситуації за останні 3–4 роки: стало народжуватися більше дітей, однак треба враховувати, що це ефект так званого „демографічного відлуння”: у репродуктивний вік вступили жінки,

народжені у першій половині 1980-х років, коли пік народжуваності припадав на 1985-1986 рр. Цей феномен був пов'язаний із заходами щодо посилення державної допомоги сім'ям з дітьми, ухваленими союзним урядом в січні 1981 р. Ці заходи мали короточасний ефект, були епізодичними і не являли собою єдиної комплексно обґрунтованої демографічної політики. Тобто хоча попередній досвід свідчить, що вплив такої політики на рівень народжуваності може виявитися не надто тривалим, однак ідея виплачувати більші гроші при народженні дитини неодмінно позначиться на збільшенні народжуваності, адже деякі сім'ї хочуть мати дітей, проте не можуть із суто економічних причин це собі дозволити.

Важливою характеристикою тривалості періоду активності реалізації людського капіталу є очікувана тривалість життя: вона в Україні залишається дуже низькою серед економічно розвинутих країн – останні місця в Європі як у чоловіків, так і у жінок. У найбільш продуктивному віці коефіцієнт смертності чоловіків в Україні перевищує аналогічні показники для жінок, а різниця між очікуваною тривалістю життя жінок та чоловіків досягає 11–12 років (у окремих областях України до 13 років). В усіх країнах чоловіки живуть менше, ніж жінки, однак лише в Україні гендерні відмінності у середній очікуваній тривалості життя є такими вражаючими. Якщо ситуація не зміниться, в недалекому майбутньому в Україні посилиться гендерний дисбаланс, що матиме значні економічні та психологічні наслідки, не сприятиме розвитку сім'ї. Тому поліпшення здоров'я українських чоловіків є питанням національної безпеки. Директор Інституту демографії і соціальних досліджень НАНУ Е. Лібанова вважає, що влада не повинна чекати змін у свідомості чоловіків, а мусить вживати певних кроків, аби зменшити їх надзвичайно високу смертність як основний чинник демографічної кризи в Україні [134]. Частково така ситуація обумовлюється передчасною смертністю осіб тридцятирічного віку, пов'язаною з: дуже високою смертністю від хвороб системи кровообігу, на відміну від більшості економічно розвинених країн не знижується протягом останніх десятиліть; смертністю від нещасних випадків,

отруєнь, травм, убивств, самогубств у працездатному віці, особливо у чоловіків; високою смертністю від хвороб органів дихання й, у меншій мірі від інфекційних хвороб.

Збільшився рівень смертності населення, яка у 2010 р. досягла 15,2 ‰ проти 12,1 ‰ у 1990 р., що зумовлено демографічним старінням населення, недостатньо високим рівнем розвитку системи охорони здоров'я та відповідною якістю медичних послуг, наслідками чорнобильської катастрофи тощо [120, с. 337]. В структурі смертності населення за причинами провідне місце посідають хвороби системи кровообігу — 67 %; смертність від новоутворень становить 13 %, хвороб органів травлення — біля 4 % [120, с. 340].

На жаль, знову набирають обертів причини смерті, характерні для населення країн з низьким рівнем життя та відсутністю розвинених соціальних інститутів, відповідальних за формування й збереження здоров'я. Результатом цього регресу з'явилося збільшення в структурі смертності населення працездатного віку сукупної частки смертей від хвороб органів травлення, інфекційних і паразитарних хвороб і хвороб органів дихання. Таким чином, сучасна криза суспільного здоров'я обумовлена не стільки „старими” причинами смерті, такими як інфекційні хвороби, а майбутніми їм на зміну „новими” видами патології, у першу чергу, хворобами системи кровообігу.

Отже, демографічна ситуація в Україні набула характеру гострої демографічної кризи: відбуваються несприятливі зміни в чисельності населення внаслідок депопуляції та деградація їх якості. Інакше кажучи, зазначене обумовлює порушення механізму демовідтворення, втрати здатності соціального організму до самовідтворення населення у суспільно необхідній його кількості та якості, що у подальшому призводить до деформацій у людському капіталі, коли порушується узгоджене функціонування і розвиток його основних компонентів.

Склалася нераціональна демографічна структура населення, що обумовлює збільшення частки осіб у віці 65 років і старше і зменшення – у віці,

молодшому за працездатний. Середній вік населення України у 2011 р. становив 40,3 роки; у тому числі чоловіків — 37,5, жінок — 42,7 років. За період 2004–2011 рр. зміна основних пропорцій вікових груп населення країни спричинила збільшення демографічного навантаження на населення працездатного віку. Цей показник в Україні становить 681 особу непрацездатного віку в розрахунку на 1000 населення працездатного віку, з них частка дітей — 41,6%. „Старіння” вікової структури населення є соціальним чинником ризику через підвищення навантаження на працездатну частину населення.

Соціальне неблагополуччя сприяє зближенню ендогенних і екзогенних причин смертності. Скорочення (зниження) капіталу здоров'я позначається на демографічній ситуації, що у цей час можна оцінити як досить складну. Здоров'я населення прямо залежить від екологічної ситуації, яка перебуває у стані перманентного погіршення (табл. 4.3).

*Таблиця 4.3*

**Викиди забруднюючих речовин у атмосферне повітря**

*(тис. тонн)*

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Україна	4087,8	4151,9	4464,1	4822,2	4813,3	4524,9	3928,1	4131,6	4374,6

Примітка. Складено за даними Державного комітету статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Екологічні фактори, що впливають на стан здоров'я людини, пов'язані з техногенними змінами ландшафту (зміни рельєфу, активізація екзогенних геологічних процесів, забруднення території промисловими й побутовими відходами, забруднення ґрунтів, погіршення стану рослинного тваринного світу), фізичними умовами середовища життєдіяльності (теплове й радіаційне забруднення, електромагнітне випромінювання, шум, вібрація та ін.), кліматичними особливостями середовища проживання. До постійно діючих екологічних факторів ризику для здоров'я людини відносяться забруднення атмосфери та водних об'єктів. Додатковий ризик представляє низький рівень моніторингу екологічно небезпечних для здоров'я людини факторів середовища та похідних від них показників стану здоров'я населення,

роз'єднаність і недостатність заходів, прийнятих на різних рівнях по адаптації різних груп населення до середовища життєдіяльності й реабілітації цього середовища. Крім того, загострюють масштабну депопуляцію населення з погіршенням якісних характеристик людського капіталу значні міграційні втрати населення продуктивного віку та високого професійно-кваліфікаційного рівня (рис. 4.1).

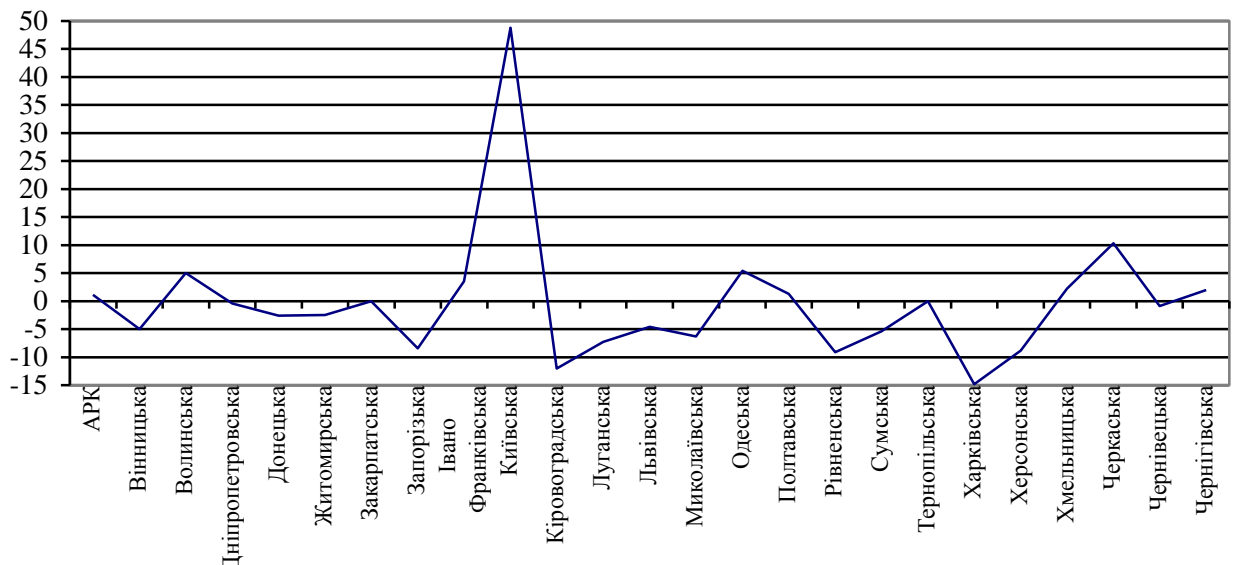


Рис. 4.1. Сальдо міграції населення за регіонами України у січні-березні 2012 р. (на 1000 населення)

Примітка. Побудовано за матеріалами Державного комітету статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Міграція й сучасна доступність до інформації сприяють переміщенню робочої сили у країни, де праця краще оплачується, тобто туди, де ціна за послуги людського капіталу вища. За експертними оцінками, за кордоном працює до 2–3 млн. громадян України.

Аналіз стану і динаміки соціально-економічних індикаторів свідчить, що в найближчі 5–10 років відбудеться суттєве зменшення трудового потенціалу у зв'язку із скороченням населення молодших та найбільш активних вікових груп. Такі структурні зрушення призведуть до посилення навантаження непрацездатними громадянами на працюючих членів суспільства і, як наслідок, викличуть у цілому більшу потребу в їх соціальній підтримці.

Аналіз фази використання людського капіталу залучає увагу до процесів економічної активності та зайнятості працездатного населення, що є основною

передумовою формування доходів населення (дод. Б).

У контексті тенденцій поліпшення загального економічного і соціального стану в 2011 р. порівняно з 2002 р. чисельність зайнятого населення збільшилася на 1,16%. Однак, необхідно зазначити, що динаміка зростання не є досить сталою. Наведені процеси мають тісний зв'язок з безробіттям, яке в 2002 р. склало 2140,7 тис. осіб, а у 2011 р. вже зменшилось до 1732,7 тис. осіб. Загальновідомо, що безробіття супроводжується економічними втратами, призводячи до зменшення валового національного продукту, його відставанням від потенційного ВВП, який визначається за припущення існування природного рівня безробіття та певних „нормальних” темпів економічного зростання. Крім зниження життєвого рівня, психологічних травм та інших негативів, безробіття — це марнотратство ресурсів, оскільки безробітні не можуть реалізувати себе як повноцінні працівники. Однак про поліпшення ситуації щодо безробіття свідчить зменшення навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце — в 2002 р. величина показника становила 9, а у 2011 р. — 8 осіб на одне вільне робоче місце.

Таким чином, в контексті загального поліпшення економічної і соціальної ситуації, в Україні наявні процеси мінімізації впливу системи загроз національній економіці в сфері соціально-трудових відносин.

У контексті розгляду фази використання людського капіталу не можна не торкнутися питання належної оплати праці як основи доходів населення і потому — основи відтворення робочої сили — основного елемента людського капіталу (табл. 4.4). Дані Державного комітету статистики України говорять про існування значної диференціації заробітної плати за видами економічної діяльності. Так, невинновато низька зарплата у сфері освіти, охорони здоров'я і водночас невиправдано завищена зарплата у кредитно-фінансовій сфері. Низький рівень зарплати, яка у 2008 р. в Україні складала 0,9 євро за годину проти 30 євро у Німеччині і Франції, є одним з визначальних чинників виїзду економічно активного населення України за кордон в пошуках праці.

Таблиця 4.4

**Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2003-2011 рр.**

*(в розрахунку на одного штатного працівника, грн.)*

Вид діяльності	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Всього	376	462	590	806	1041	1351	1806	1906	2239	2633
Сільське господарство, мисливство	178	210	295	415	553	733	1076	1206	1430	1800
Лісове господарство	271	350	498	668	851	1100	1311	1341	1787	2300
Рибальство, рибництво	242	291	375	499	607	721	913	1028	1191	1369
Промисловість	485	591	743	967	1212	1554	2017	2117	2580	3120
Будівництво	427	546	709	894	1140	1486	1832	1511	1754	2251
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	330	394	509	713	898	1145	1514	1565	1874	2339
Діяльність готелів та ресторанів	286	340	429	566	735	944	1221	1267	1455	1777
Діяльність транспорту та зв'язку	573	685	843	1057	1328	1670	2207	2409	2726	3138
діяльність наземного транспорту	515	633	775	961	1227	1563	2036	2126	2355	2699
діяльність водного транспорту	617	762	733	929	1093	1412	1924	2421	2987	3428
діяльність авіаційного транспорту	702	857	1232	1622	2053	2704	4061	5106	6774	8742
додаткові транспортні послуги	730	851	1016	1218	1513	1872	2457	2637	2976	3432
діяльність пошти та зв'язку	469	547	710	967	1191	1485	1950	2240	2435	2709
Фінансова діяльність	976	1051	1258	1553	2050	2770	3747	4038	4601	5340
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	437	527	667	900	1193	1595	2085	2231	2436	2935
з них дослідження і розробки	470	570	774	1048	1323	1741	2336	2556	2874	3270
Державне управління	495	577	691	1087	1578	1852	2581	2513	2747	3053
Освіта	267	340	429	641	806	1060	1448	1611	1889	2081
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	223	279	351	517	658	871	1177	1307	1631	1778
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	247	299	400	620	828	1090	1511	1783	2065	2380
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку		277	383	628	842	1109	1551	1870	2194	2500

Примітка. Складено за матеріалами Державного комітету статистики України. —  
Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>



Низька заробітна плата руйнує активну легальну економічну поведінку молоді. Тому необхідною умовою скорочення безробіття як загрозливого явища є створення такої системи оплати праці, котра б найповніше відповідала проблемам реформованої ринкової економіки, а інвестиції в людський капітал збільшили б збереження наявних робочих місць.

Не зважаючи на зростання величини номінальної заробітної плати (табл. 4.5), темпи її приросту повинні узгоджуватися з пороговими значеннями, які визначають наскільки реальний стан певного сегмента соціально-трудої сфери відхиляється від оптимального.

Таблиця 4.5

**Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати (2000-2011 рр.)**  
(%)

	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року	до попереднього року	грудень до грудня попереднього року
2000	129,6	135,4	99,1	103,6
2001	135,2	127,7	119,3	120,4
2002	121,0	117,0	118,2	115,6
2003	122,8	124,4	115,2	113,8
2004	127,5	127,7	123,8	120,8
2005	136,7	144,9	120,3	131,5
2006	129,2	125,2	118,3	111,7
2007	129,7	131,1	112,5	110,3
2008	133,7	119,5	106,3	97,0
2009	105,5	111,6	90,8	99,1
2010	120,0	120,1	110,2	110,5
2011	117,6	116,2	108,7	111,0

Примітка. Складено за матеріалами Державного комітету статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Слушно дійти висновку, що сьогодні ні середня, ні мінімальна заробітна плата в нашій країні не виконують функції відтворення робочої сили навіть на найнижчому рівні, тому споживчий бюджет населення із середніми прибутками за рівнем витрат на харчування свідчить, що переважна більшість сімей перебуває на межі голодування, а це дає підстави до висновків про поступову деградацію людського капіталу.

Варто також пам'ятати, що низький рівень оплати праці — це не тільки низький рівень життя населення, а й низький платоспроможний попит. Що

менші доходи, то менший і відповідний попиту рівень виробництва, отже, нинішні доходи населення — фактор стримування розширення внутрішнього ринку та технологічного оновлення виробництва.

Стимулюючим фактором також є зменшення величини заборгованості із заробітної плати від 4927,5 млн. грн. в 2000 р. до 1105,5 млн. грн. в 2011 р. (зменшення в 4,5 рази), а також зростання за 2006-2011 рр. грошових витрат та заощаджень на душу населення з 472061 грн. до 1251005 грн. Існування даного явища свідчить про оптимізацію відносин в площині працівник – роботодавець, що позитивним чином впливає на сферу соціально-трудових відносин національної безпеки.

Рівні зайнятості та безробіття значною мірою впливали на формування доходів населення як основного джерела фінансового забезпечення складових механізму соціального захисту, а також диференціацію життєвого рівня населення (див. табл. 4.6).

Таблиця 4.6

#### Диференціація життєвого рівня населення

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Чисельність населення із середньодушовими загальними доходами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму:									
млн. осіб	39,8	35,2	30,3	25,3	23,1	13,2	8,1	6,9	9,7
у % до загальної чисельності населення	83,3	76,2	65,6	55,3	50,9	29,3	18,1	15,5	21,8
у відсотках до попереднього року	100,0	88,4	86,1	83,5	91,3	57,1	61,2	85,2	140,6
Довідково: розмір прожиткового мінімуму (у середньому на одну особу в місяць, грн.)	342,0	342,0	362,2	423,0	472,0	532,0	626,0	701,0	875,0
Квінтільний коефіцієнт диференціації загальних доходів населення, разів	2,4	2,3	2,4	2,4	2,4	2,0	2,1	2,1	2,0
Квінтільний коефіцієнт фондів (по загальних доходах), разів	4,5	4,4	4,6	4,6	4,7	3,6	3,8	3,7	3,6

Примітка Складено за даними Державного комітету статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

За ці роки мала місце тенденція перевищення доходів над витратами, що в аспекті соціальної захищеності свідчить про появу у населення можливостей до заощаджень, які за цей період зросли удвічі. Бідність населення приводить до деградації людського капіталу, адже сукупні доходи домогосподарств не забезпечують навіть звичайного відтворення робочої сили. Тому родини, які тривалий час живуть у бідності, змушені відмовитися від народження дітей, не можуть дати їм нормальне навчання, здорове харчування, сучасну медичну допомогу тощо. Якщо й у майбутньому доходи таких соціально-професійних груп, як, наприклад, учителі або інші „бюджетними”, не будуть забезпечувати нормального відтворення робочої сили, зона деградації людського капіталу може стати ще більшою. Ця тенденція переростає в проблему соціально-економічної небезпеки і не відповідає потребам людського розвитку і формування людського капіталу.

Має активізуватися діяльність малого бізнесу, якому властивий внутрішній потенціал розвитку, спроможність до адаптації в несприятливих умовах, і відтак його значення у подоланні наслідків світової фінансово-економічної кризи, підвищенні ефективності економіки, вирішенні соціальних проблем важко переоцінити. Адже інноваційна реструктуризація великих і середніх підприємств супроводжуються вивільненням персоналу, і саме малий бізнес спроможний абсорбувати значне число безробітних, створити нові робочі місця, знизити напругу на ринку праці, та стабілізувати регіональні спільноти, надати шанси шляхи для обирання видів трудової діяльності на користь власного та суспільного добробуту, реалізуючи власні трудові здібності, навички та бажання.

Однак чинна державна політика не сприяє повній реалізації функцій малого бізнесу внаслідок вади та проблеми інституціонального забезпечення. Тому трансформаційні зрушення на ринку праці не призвели до формування бажаних параметрів малого та середнього підприємництва, про що свідчать його стан та тенденції розвитку (табл. 4.7).

Таблиця 4.7

**Основні показники розвитку малих підприємств**

Роки	Кількість малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб наявного населення, одиниць	Кількість найманих працівників (штатні та позаштатні працівники) на малих підприємствах, тис. осіб	Частка найманих працівників на малих підприємствах у загальній кількості найманих працівників на підприємствах – суб'єктах підприємництва	Частка малих підприємств у загальному обсязі реалізованої продукції, робіт, послуг
2000	44	1709,8	15,1	8,1
2001	48	1807,6	17,1	7,1
2002	53	1918,5	18,9	6,7
2003	57	2034,2	20,9	6,6
2004	60	1928,0	20,2	5,3
2005	63	1834,2	19,6	5,5
2006	72	2158,5	23,5	18,8
2007	76	2154,3	23,7	18,1
2008	72	2156,8	24,3	16,3
2009	75	2067,8	25,3	16,7
2010	63	1992,5	25,5	14,2

Примітка. Складено за матеріалами Державного комітету статистики України: [120, с. 309].

Питома вага малих підприємств у загальному обсязі реалізованої продукції досягла у 2010 р. лише 14,2%, що кратно менше, ніж у країнах ЄС, до того ж у 2009-2010 рр. (тобто незалежно від дії кризи) ця частка зменшилася на 2,5 в.п., а питома вага у загальній кількості підприємств України у 2010 р. – 92,9%, хоча відповідно до стандартів ЄС останній параметр повинен становити більше 99% загальної кількості підприємств країни як одна з умов для вступу до ЄС [120, с. 309].

Суттєве відставання української економіки і за кількістю малих підприємств на тисячу населення, причому не лише від розвинених країн, а й від країн з перехідною економікою. Так, в Україні цей показник у 2005-2010 рр. тримається на позначці 6,3-7,6 одиниць на тисячу осіб населення проти 74 – в США, 68 – в Італії, 49 – Японії, 35 – у Франції. Хоча, можливо, з урахуванням тіньової зайнятості та середнього бізнесу ці параметри наберуть більш привабливого з позиції обсягів господарської діяльності вигляду. Є незадовільною з позицій інноваційного типу ефективності перетворень на ринку праці і структура малого бізнесу за видами економічної діяльності, в якій

домінує торговельно-посередницька діяльність та інші, найпривабливіші щодо можливості швидкого отримання значних доходів, види: діяльність готелів, громадське харчування, операції з нерухомим майном.

Зважаючи на те, що людський капітал формується на протязі всього життя людини з накопиченням досвіду, трудових навичок, вмінь, а й найголовніше – освіти, серед складових людського капіталу все більшої актуальності набуває знаннява компонента. Аналіз свідчить, що за кількісними характеристиками спостерігається підвищення рівня освіченості (табл. 4.8).

Таблиця 4.8

**Кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах**

(на початок навчального року; тис.)

	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
<b>Всього</b>	<b>8605</b>	<b>8381</b>	<b>8125</b>	<b>7825</b>	<b>7518</b>	<b>7225</b>	<b>7014</b>
У загальноосвітніх навчальних закладах	5399	5120	4857	4617	4495	4299	4292
денних	5301	5026	4768	4533	4421	4228	4225
вечірніх (змінних), включаючи тих, хто навчався заочно	98	94	89	84	74	71	67
У професійно-технічних навчальних закладах	497	474	454	444	424	434	410
У вищих навчальних закладах							
I–II рівнів акредитації	505	468	441	399	354	362	357
III–IV рівнів акредитації	2204	2319	2373	2365	2245	2130	1955

Примітка. Складено за матеріалами Державного комітету статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Важливою складовою відтворення людського капіталу є його розвиток через сферу освіти — загальної, професійної та вищої. Як видно з табл. 4.9, в Україні постійно збільшується кількість навчальних закладів, однак порівняно з 90-ми роками зменшилася кількість учнів та студентів, які в них навчаються. Це пояснюється особливостями сучасної демографічної ситуації в Україні.

Кількість студентів, що навчалися у вищих навчальних закладах у 2011/12, зросла у 1,4 рази і становить 2312 тис. проти 1638 тис. у 1990/91 н.р. Якщо ці тенденції триватимуть, то більшість робочої сили буде мати вищу освіту, тоді як на ринку праці бракує фахівців робітничих спеціальностей (попит на робочі спеціальності перевищує пропозицію у 6 разів).

Таблиця 4.9

**Загальноосвітні та вищі навчальні заклади за 1940–2011 рр.***(на початок навчального року)*

	Загальноосвітні навчальні заклади		Вищі навчальні заклади			
			I–II рівнів акредитації		III–IV рівнів акредитації	
	всього	в них учнів, тис.	всього	в них студентів, тис.	всього	в них студентів, тис.
1940/41	32132	6830	693	196	173	197
1950/51	35961	7134	584	228	160	202
1955/56	34216	5882	635	375	134	326
1960/61	37660	6722	595	398	135	418
1965/66	34613	8671	697	646	132	690
1970/71	29791	8414	760	798	138	807
1975/76	25680	8063	730	784	142	831
1980/81	23042	7516	727	803	147	880
1985/86	21927	7249	731	809	146	853
1990/91	21825	7132	742	757	149	881
1995/96	22255	7143	782	618	255	923
2000/01	22210	6764	664	528	315	1403
2005/06	21589	5399	606	505	345	2204
2010/11	20300	4299	505	362	349	2130
2011/12	19900	4292	501	357	345	1955

Примітка. Складено за матеріалами Державного комітету статистики України. —  
Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Наявністю серйозних проблем характеризується культурно-моральна компонента людського капіталу, що обумовлено соціально-психологічною і юридичною невідповідністю суспільства до ринкових відносин. У суспільстві позначилося протиріччя між традиційними ціннісними орієнтирами старших поколінь і прагматичністю, психологічною мобільністю сучасної молоді, яка сприймає „нові часи” як даність, прагнучи оптимально й динамічно вписуватися в нові умови. При цьому вона неминує вступати в конфлікт з однаково інерційними суспільною мораллю й правовою системою, що суттєво сприяє криміналізації молоді. Численні дослідження показали, що за останні кілька років кримінальне співтовариство помітне „помолодшало”, чому значною мірою сприяє також і нерозвиненість ціннісної свідомості молоді.

У підсумку слід зупинитися на аналізі індексу людського розвитку (ІЛР), який був уведений ЮНЕСКО для порівняння країн, різних за суспільним устроєм. Він розраховується на базі трьох основних показників: рівня життя, що вимірюється прибутком на душу населення, з урахуванням внутрішніх цін

на товари і послуги; середньої тривалості життя, – це комплексний показник здоров'я населення; рівня відтворення населення. У 1970 р. СРСР за індексом людського розвитку перебував на 12-му місці у світі. Якщо в 1991 р. Україна перебувала на 32-му місці серед 175 країн світу, то в 1995 р. за ІЛР перемістилася на 95-те місце. А у 2000 р. Україна відкотилася вже на 96-те місце, поступаючись країнам Південно-Східної Азії, Латинської Америки. Сьогодні Україна – у другій сотні держав разом з найбіднішими країнами світу.

На оціночний показник цього індексу значною мірою впливає величина прибутків на душу населення. Оскільки близько половини загального обсягу виробництва припадає на тіньову економіку і значна частина цієї діяльності не включається в офіційні показники ВВП, то реальне падіння життєвого рівня може бути значно меншим порівняно з офіційними даними. Однак фізичні показники якості життя, зокрема ті, що пов'язані з охороною здоров'я й демографічною ситуацією, свідчать про значне збільшення кількості людей, які живуть у бідності.

Згідно звіту ООН „Про розвиток людського потенціалу” за 2011 р., невтішні прогнози експертів щодо місця України в Індексі розвитку людського потенціалу, на жаль, виправдалися. Хоча за період з 2001 р. позиція України в індексі країн повільно підвищувалася (з 80 у 2001 та 78 у 2003 до 77 та 76 у 2005-2006 рр. відповідно), у 2009 р. Україна, зважаючи на світову фінансову кризу, опинилася лише на 85 місці. У звіті за 2011 р. Україна посіла 76 місце з 187 країн у рейтингу. При цьому Україна втратила 7 позицій у порівнянні з 2010 р. - тоді Україна була 69-ю.

Підсумовуючи викладене вище, можна констатувати наявність суперечливих тенденцій щодо відтворення різних компонент людського капіталу та взаємної суперечливості різних фаз його відтворення. Так, наявні системні порушення і деградація усіх компонент людського капіталу, а структура процесів навчання – незбалансована із запитами ринку праці. Нестача інвестицій у створення чи модернізацію робочих місць, у сферу освіти, науку матиме довгострокові негативні ефекти для суспільства.

## **РОЗДІЛ 5**

### **РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ**

### **ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

Серед найбільших гострих проблем соціально-економічного розвитку країни, що ускладнюють побудову соціально орієнтованої інноваційної економіки із сталими високими темпами росту — диспропорції у розвитку регіонів. Ми приєднуємося до думки дослідників [115, с. 447], які вважають соціально-економічну диференціацію регіонів однією з найбільш загрозливих тенденцій останнього десятиріччя. Разом з тим, вважаємо за необхідне додати наступне: по-перше, ці диспропорції торкаються усіх сторін регіонального життя, по-друге, відтворення людського капіталу знаходиться у безпосередньому зв'язку з ринком праці як середовищем, в якому зазначений капітал реалізується. Отже, це дає підстави припустити існування диспропорцій у відтворенні людського капіталу не менш гострих, ніж у сфері зайнятості. На підставі цього можна констатувати високу актуальність оцінки регіональних аспектів відтворення людського капіталу.

Аналізуючи роль людського капіталу щодо його впливу на розвиток економіки на регіональному рівні, ми встановили, що прийняття якісних рішень неможливе без оцінки реальної ситуації на рівні регіонів. Йдеться про результати впливу на соціальну сферу регіону, на поведінку суб'єктів господарювання, розміщення систем виробництва та розселення. Рівень продуктивності праці (основного індикатора ефективності розвитку) залежить від низки факторів, які є доволі різними: зовнішніми і внутрішніми, екзо- та ендогенної дії тощо.

Типологію регіонів сформовано на основі викладених в роботі наукових уявлень щодо складових відтворення людського капіталу, обґрунтованих у розділі 2 дослідження із застосуванням показників, що мають виявити зв'язок відтворення людського капіталу з показниками, які покладено в основу групування. Операцію формування кластерної структури здійснено в



програмному пакеті SPSS 10.0. При цьому, використано тверду модель кластерної структури, що передбачає розбивку множини спостережень на непорожні підмножини, відповідно до якої кожний регіон може належати лише до однієї групи.

Як основу інтерпретації результатів кластерного аналізу та подальших висновків і рекомендацій щодо напрямів відтворення людського капіталу нами узято статистичні дані за 2010 р. як такі, що найбільш адекватно характеризують основні його проблеми.

Використання вхідних даних (наведених в дод. В), дозволило отримати класифікацію регіонів за станом відтворення людського капіталу, яка виокремлює чотири групи областей. Середні значення показників за кожним класом (групою) регіонів містяться в таблиці 5.1.

Кожна виокремлена група регіонів за фазами відтворення людського капіталу має свої специфічні особливості.

Група 1 представлена одним регіоном, включаючи *м. Київ* – лідера серед регіонів країни, у якому найбільш сприятлива ситуація щодо відтворення людського капіталу за усіма фазами цього процесу. Найвищий в Україні коефіцієнт народжуваності й відповідно природний приріст населення є наслідком традиційної привабливості міста як столиці України, зі сприятливою ситуацією на ринку праці та найрозвиненішою інфраструктурою — освітньою, ринку праці, соціальною, науковою, транспортною, виробничою. Це залучає економічно активне населення молодших вікових груп з усієї країни — на роботу та навчання. Тому демографічний розвиток міста за останні роки характеризувався певним зростанням народжуваності і зменшенням смертності населення, а також найвищими в Україні абсолютними та відносними показниками (та їх динамікою) позашлюбної народжуваності, а також протягом тривалого часу — додатним сальдо міграції. Традиційно столиці мають розвиненішу місткість сфери прикладання праці, більш прогресивну структуру зайнятості, створюючи більше шансів щодо працевлаштування і подальшого кар'єрного зростання. І в цьому аспекті Київ також не виняток, що створює

більше умов для здійснення другої фази відтворення людського капіталу – фази використання.

Таблиця 5.1

### Координати центрів типологічних груп

Показники	Середні значення показників центрів груп			
	Група 1	Група 2	Група 3	Група 4
Валовий регіональний продукт у розрахунку на одну особу, грн.	61592,00	24090,17	16423,83	12142,50
Загальний коефіцієнт природного приросту населення (на 1000 осіб)	0,70	-7,05	-4,77	-4,75
Кількість студентів вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації у розрахунку на 10000 населення	2290,00	573,00	505,83	405,93
Рівень зайнятості населення, %	64,90	59,93	59,22	58,04
Рівень безробіття, %	3,10	5,73	5,90	7,94
Навчено новим професіям, % до облікової кількості штатних працівників	1,20	3,33	2,23	2,05
Працівники, які підвищили кваліфікацію, % до облікової кількості штатних працівників	6,90	10,48	8,08	8,09
Обсяги реалізованих послуг на одну особу, грн.	22195,00	3022,83	4165,33	1649,64
Роздрібний товарооборот підприємств у розрахунку на одну особу, грн.	17367,00	5462,00	4981,67	3584,64
Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн.	3074,00	1815,83	1654,67	1425,36
Доходи населення у розрахунку на одну особу, грн.	39697,00	19202,17	16529,83	14843,29
Наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн.	25853,10	14986,98	12652,37	11618,56

Людський капітал Києва також характеризується найвищими показниками економічної активності та зайнятості населення, участі в робочій силі населення з вищою та середньою спеціальною освітою, а також, відповідно, найнижчими рівнями безробіття. Розвинені структури ринку праці та система його регулювання, відбувається поступове послідовне розширення легальної сфери праці та створення умов для підвищення трудових доходів населення. При порівняно задовільних параметрах використання робочого часу працівників спостерігається найвищий оборот робочої сили та найнижча в країні тривалість безробіття і досить висока частка застійного безробіття, що свідчить і про гнучкість ринку робочої сили, і про його суттєву поляризацію. Специфічною рисою відтворення якості робочої сили як складової людського капіталу є найнижчі в країні показники підготовки та підвищення кваліфікації кадрів: ми пояснюємо це тим, що сфера зайнятості столиці щорічно поповнюється випускниками вищих закладів освіти, і у роботодавців, як правило, відсутня потреба навчати на виробництві новим професіям персонал чи підвищувати його кваліфікацію – ринок робочої сили столиці може запропонувати робочу силу будь-якої професії та кваліфікації.

Київ – місто-лідер за рівнем життя населення. Однак з позиції диференціації населення за рівнем добробуту столиця – значно більш слабкий регіон. Так, володіючи найбільш високими серед регіонів середньодушовими грошовими доходами та їх купівельною спроможністю, кожний п'ятий мешканець столиці – бідний. Київ має всі необхідні економічні передумови для значного зростання рівня життя населення та подолання бідності: статус столиці, найвищий в країні рівень доходів та середньої оплати праці, найбільші внутрішні та зовнішні інвестиції, розвинений ринок праці, ринкова інфраструктура та сфера послуг, зосередження споживачів і відповідних ринків збуту продукції, значні капітальні та людські ресурси (велику концентрацію високоприбуткових виробництв і висококваліфікованих кадрів), розвинуту сферу підприємництва. Разом з тим, слід відмітити, що висока міграційна привабливість міста зумовлює зростання навантаження на комунальні і

транспортні служби, а також підвищення рівня забрудненості території та невирішеність окремих соціальних проблем, що не може не позначатися на якості людського капіталу цього регіону.

До групи 2 входять *Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Київська (без м. Києва), Полтавська та Харківська області*. Макроекономічний аналіз цих областей свідчить, що за винятком Київської області, це – промислові регіони з найвищим в Україні рівнем соціально-економічного розвитку та значним зосередженням індустріальних центрів. З точки зору проблематики дослідження, ці регіони презентують яскравий, принципово відмінний тип відтворення людського капіталу, підпорядкований насамперед потребам розвитку економіки. Особливостями відтворення людського капіталу цих регіонів є негативний від’ємний природний приріст населення (за статистичними даними, є найнижчим в Україні) при збереженні стабільного помірного рівня мобільності мешканців територій. Рівень смертності населення майже вдвічі перевищує показники народжуваності, причому динаміку смертності населення областей можна охарактеризувати як стабільну. Кризові явища у процесах природного відтворення населення областей цієї групи набули масового характеру й охопили всі його напрями. Тенденції розвитку позашлюбної народжуваності істотно відрізняються від загальних в Україні. Чітко виражена спадна динаміка в показниках шлюбності. В областях діє розгалужена мережа навчальних закладів різного типу та рівня, що сприяє комплексному формуванню й розвитку людського капіталу цих територій.

Специфіка перебігу процесів ринкового реформування економік цих областей, швидкий розвиток ринкового сектора економіки та зміни виробничої спеціалізації відповідно визначили особливості сфери реалізації людського капіталу – високий ступінь реструктуризації зайнятості, різноманітність форм зайнятості. Іншими важливими рисами сфери реалізації людського капіталу цих регіонів є суттєві диспропорції у рівнях оплати праці, скорочення безробіття (за рахунок легалізації прихованого безробіття та на виробництвах зі шкідливими та потенційно небезпечними умовами праці); орієнтація на застосування

інтенсивних технологій та максимальне використання людського капіталу: використання робочого часу працівників цих областей є найвищим в Україні.

Зазначене, з одного боку, створює умови для високої мотивації у економічно активного населення до збереження і відтворення власного людського капіталу, підвищення мобільності та конкурентоспроможності на локальних ринках праці, а з іншого – спричинює зацікавленість роботодавців у підвищенні якості робочої сили шляхом навчання персоналу новим професіям на виробництві та підвищення його кваліфікації для приведення у відповідність реструктуризованим та модернізованим робочим місцям, що, в свою чергу, пояснює зростання темпів росту обсягів підготовки кадрів на виробництві. Наведені характеристики фази відновлення і збереження людського капіталу на виробництві є найвищими в Україні, як найвищими є і параметри погіршення стану здоров'я і наявності професійних захворювань. Принагідно зазначити, що при проведенні ринкової реструктуризації суб'єктів господарювання на низці підприємств з тим, щоб скоротити витрати підприємств, нові власники передавали на баланс місцевих адміністрацій суб'єкти соціальної інфраструктури – дитячі садки, заводські поліклініки, профілакторії як такі, що не приносять прибутку (яскравий приклад – повторна приватизація комбінату „Криворіжсталь”, перед якою було передано на баланс міста усі об'єкти соціальної інфраструктури, які входили до власності зазначеного підприємства). Це не сприяло підтриманню в належному стані здоров'я персоналу, подоланню чи скороченню професійної захворюваності і відповідним чином позначилося статистичними показниками. У сукупності зазначене свідчить про необхідність зростання інвестицій не лише у накопичення професійних знань, але й збереження здоров'я.

У перспективі області цієї групи мають деякі переваги і можливості щодо зростання рівня доходів населення та рівня його життя: значний нагромаджений виробничий потенціал з високим розвитком базових галузей промисловості, висококваліфікованими трудовими ресурсами та значними природними ресурсами, що дають змогу в перспективі значно розширити сферу

прикладання праці, а відтак – і збільшити доходи населення.

Виникнення обмежень і загроз щодо відтворення людського капіталу пов'язано з такими чинниками: зростанням рівня структурного безробіття, повільними темпами переорієнтації промисловості на виробництво високотехнологічної продукції та предметів споживання; незадовільним екологічним станом середовища відтворення людського капіталу, значними перешкодами на шляху розвитку підприємництва, недосконалістю податкового та пенсійного законодавства; неспроможністю значної частини населення створювати робочі місця для самостійної зайнятості.

До третьої групи належать *Автономна Республіка Крим, Луганська, Львівська, Миколаївська, Одеська області та м. Севастополь*. Результативність функціонування економік цих областей – нижче середньоукраїнського рівня. Регіональна специфіка відтворення людського капіталу регіонів цієї групи чітко виокремлюється за фазами цього відтворення.

Зокрема, особливістю фази формування людського капіталу, спільною для цих областей (за винятком Луганської області) є показники природного руху, дещо кращі, ніж середній по країні рівень. Це можна пояснити сприятливими для усіх (за винятком тієї ж Луганської області) природно-кліматичними характеристиками середовища формування людського капіталу.

Цей сегмент областей характеризується порівняно задовільним забезпеченням закладами освіти. Поруч з цим слід підкреслити існування проблем забезпечення збалансованого відтворення людського капіталу цього сегменту областей, пов'язаних саме з інвестуванням у формування цього капіталу, а саме: зменшення кількості дошкільних закладів, спричинене недостатнім фінансуванням; неукomплектованість дитячих дошкільних закладів обладнанням, кадрами, насамперед в сільській місцевості; недостатнє забезпечення шкіл сучасними підручниками та наочними посібниками, низький рівень комп'ютеризації; неукomплектованість загальноосвітніх шкіл педагогічними кадрами (останнє обумовлено перш за все низьким рівнем заробітної плати); низький рівень доступності до якісної освіти мешканців сіл.

Щодо середовища розподілу та використання людського капіталу областей цієї групи, то воно визначається наявністю проблем розвитку людського капіталу та регулювання сфери зайнятості та ринку праці. З одного боку, слід відмітити гнучкість ринку робочої сили, а також порівняно задовільні параметри використання робочого часу працівників, які характеризуються найвищим оборотом робочої сили. За показниками рівня зайнятості, економічної активності та використання фонду робочого часу вони займають також середнє положення, підтримуючи середньоукраїнські параметри розвитку. Однак сегменти зайнятості господарських комплексів цих регіонів є асиметричними, мають суттєві диспропорції у співвідношенні прихованого і відкритого, регульованого і тіньових ринків праці, а також у структурі зайнятості за видами економічної діяльності та економічній активності населення. Загалом середній по країні рівень індустріального розвитку та інноваційного підґрунтя трансформації зайнятості обумовлюють певною мірою незадовільні характеристики фази відновлення і збереження людського капіталу, зокрема, підвищення якості зайнятого персоналу та формування професійно-освітнього потенціалу у ВНЗ (з відривом та без відриву від виробництва), а також обсягами наданих населенню послуг.

Особливостями групи 4, до якої входять *Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області* є найгірші показники реалізації людського капіталу. Щодо першої фази формування та відтворення людського капіталу, то області цієї групи демонструють протилежні тенденції: цю групу утворюють як західні регіони, які лідирують в країні за показниками народжуваності та її співвідношення зі смертністю (і чисельно ці регіони домінують в групі), так і Чернігівська, Сумська, Кіровоградська області, які мають найгірші в Україні показники динаміки та обсягів депопуляції населення.

Проте порівняно хороші показники природного відтворення людського капіталу у переважній більшості областей цієї групи нівелюються

незадовільними показниками інвестування у дошкільне навчання, шкільну освітню підготовку, отримання середньої або середньої спеціальної професійної освіти, що можна пояснити низьким рівнем ефективності та результативності функціонування регіональних економік, незважаючи на те, що ці регіони є традиційно дотаційними, ринкова економіка висуває жорсткі обмеження щодо обсягів державних трансфертів та до структури їх реалізації в дотаційних регіонах.

Соціально-економічна оцінка регіональних ринків праці констатує обмежені можливості регіональних господарських комплексів щодо використання сформованого людського капіталу цих регіонів. Про це свідчать найвищі в Україні показники безробіття за методологією МОП, що суттєво перевищують природний рівень безробіття. Особливістю областей, які утворили останню групу, є високі, найвищі в Україні, значення рівня зареєстрованого безробіття. Також суттєвим є перевищення загальноукраїнського рівня показником навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію): при середньоукраїнському значенні 10 осіб/місце воно коливається від 13 осіб/місце (Волинська область) до 77 осіб/місце (Черкаська область). Вільні робочі місця практично відсутні, а наявні – переважно неперспективні, з низькою, на рівні прожиткового мінімуму, заробітною платою. В свою чергу, це пояснює той факт, що регіони четвертої групи дають найвищий внесок у сукупні загальноукраїнські обсяги міграції. Застійне безробіття характеризується значно більшою регіональною диференціацією та високими значеннями, зростання яких при непередбачливому, незбалансованому регулюванні може призвести до сплеску соціального напруження.

Недостатньо реалізовані перспективи самозайнятості та малого підприємництва населення у широкому спектрі видів економічної діяльності дає підстави зробити висновок щодо керованості перебігу подій на ринках праці цих регіонів та поступовому зменшенню диспропорцій зайнятості й упередженню можливих соціальних загроз. Це дає змогу дійти висновків про



наявність значних незадіяних ресурсів модернізаційних зрушень сфери реалізації людського капіталу – ринку праці, котрі слід залучити нині, в роки відновлення економічного зростання.

Показники функціонування економіки цих областей пояснюють і найгірші в Україні показники середньомісячної заробітної плати, доходів та витрат на душу населення, обсягів наданих населенню та спожитих ним послуг, що підсумовує специфіку групового „портрету” відтворення людського капіталу. Окремі позитивні ознаки щодо природного відтворення цього капіталу нівелюються обмеженими можливостями як виробничих, так і невиробничих секторів регіональних економік щодо його подальшого формування, розвитку та реалізації, а вкрай обмежені можливості домогосподарств і держави – сфер економічної та соціальної – зводять нанівець наявні в регіонах окремі позитивні аспекти стану людського капіталу. Тобто маємо поступове посилення ознак звуження відтворення людського капіталу регіонів.

На основі розрахунку інтегральних показників інтенсивності (ефективності) відтворення людського капіталу за визначеним масивом даних (див. дод. В) здійснюємо ранжування регіонів (рис. 5.1).

Розроблена типологія відтворення людського капіталу свідчить про існування значної диференціації між основними типологічними групами регіонів за середніми показниками кількісного та якісного аспектів.

Отримані результати підкреслюють необхідність зростання уваги при розробці регіональних стратегій соціально-економічного розвитку саме до удосконалення соціальної інфраструктури територій, узгодженні функціонування ринку освітніх послуг та ринку праці на інноваційних засадах та модернізації сфери прикладання праці.

Рейтинги регіонів України за агрегованим показником інтенсивності (ефективності) відтворення людського капіталу з незначними відмінностями співпадають з розташуванням регіонів за комплексним показником рівня соціально-економічного розвитку регіонів.

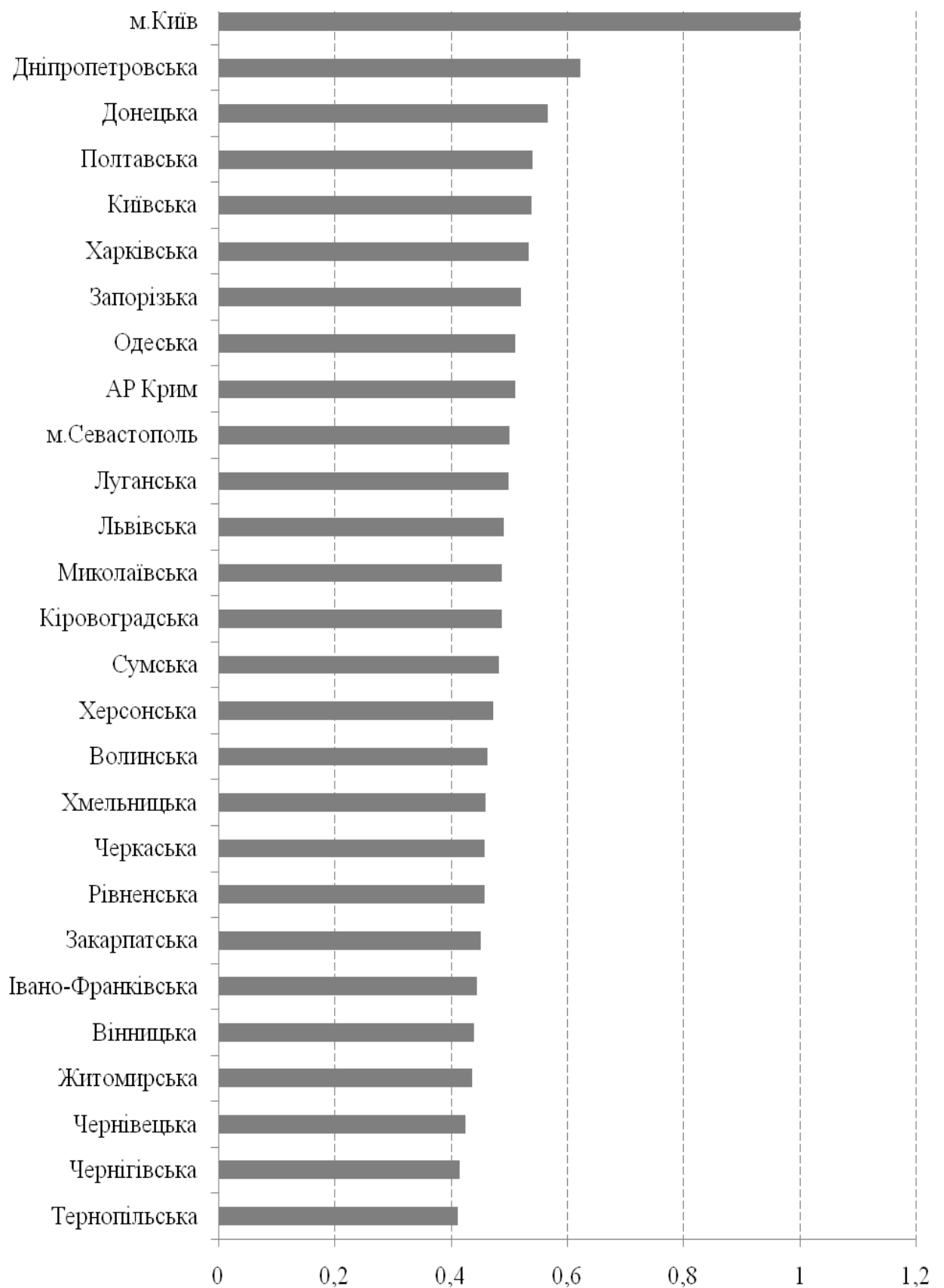


Рис. 5.1. Ранжування регіонів за рівнем відтворення людського капіталу.

Отже, можна дійти висновку щодо наявності щільного зв'язку між усіма параметрами, обраними нами для здійснення аналізу стану людського капіталу.

Як свідчать результати підсумкового типологічного групування за комплексом параметрів відтворення людського капіталу, основу такого зв'язку становлять як показники фази формування такого капіталу (природного приросту тощо), так і показники фази використання (насамперед, продуктивності трудової діяльності).

Економічна складова продуктивності зайнятості суттєво визначає соціальну результативність зайнятості, тобто позначається не лише обсягом отриманої заробітної плати, добробуту населення. У підсумку це і впливає на розподіл областей за конкретними кластерами, які мають властиві лише їм характерні відмінні ознаки.

Отже, є всі підстави дійти висновку щодо взаємної залежності стану та якості відтворення людського капіталу та рівня регіонального економічного розвитку. Іншим висновком, який має важливе не лише методологічне, а й прикладне значення, є висновок щодо визначального, домінантного впливу стану відтворення людського капіталу на інтегральні параметри й індикатори соціально-економічного розвитку. Тобто підвищення інтенсивності відтворення людського капіталу впливатиме на прискорення економічного зростання країни, досягнення бажаних параметрів усталеності розвитку, забезпечення гідного рівня добробуту населення країни.

Разом з тим, вважаємо за доцільно додати особливості Кіровоградської області щодо відтворення людського капіталу, які визначають її місце не лише в типологічній групі, а і на карті регіонів України.

Статистичні дані свідчать про зменшення кількості населення як у Кіровоградській області в цілому, так і м. Кіровоград зокрема. Так, станом на 1 квітня 2012 р. у області мешкало 1048 тис. осіб, що на 32 тис. осіб менше від рівня 2005 р. (табл. 5.2), а у власне обласному центрі 235 тис. осіб, що на 35 тис. осіб менше порівняно з 1989 р. (найбільша чисельність за всі часи існування міста).

Таблиця 5.2

**Динаміка кількості населення (станом на 1 січня)**

	Наявне населення, млн. осіб							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Кіровоградська	1,08	1,07	1,05	1,04	1,03	1,02	1,01	1,0
Україна	47,3	46,9	46,6	46,4	46,1	46,0	45,8	45,6

Примітка. Складено автором за даними Державного комітету статистики України. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Серед чинників, які впливають на формування чисельності населення, особливе місце належить міграційним процесам. Значні зміни характеру міграції в 1990-х рр. зумовили інтенсивне міграційне скорочення міського та сільського населення. На перший план вийшла трудова міграція українців до країн Європейського Союзу, Америки, Росії [30].

Зокрема, міграційне скорочення населення упродовж січня-березня 2012 р. зафіксовано у 12 районах Кіровоградської області, а всіма міграційними потоками було охоплено 5,7 тис. осіб. В Кіровоградській обл. спостерігалось від'ємне сальдо міграції – (-241 особа). По Україні зовнішня міграція сягала 6550 осіб: прибулих – 9249 осіб, а вибулих – 2699. В інші регіони населення виїжджає набагато активніше. Частково міграцію населення до столичного регіону та у європейські країни можна пояснити низьким рівнем зайнятості населення та заробітної плати на підприємствах. У січні-березні 2012 р. від'ємне міграційне сальдо було зареєстровано у 15 областях України, і найбільш вагомим значень воно досягло у Харківській обл. (-14,8) на 1000 осіб.

Вагомим чинником, що спричиняє вплив на рівень людського капіталу області є здоров'я населення, загальний стан якого в Кіровоградській області характеризується поширенням епідемії туберкульозу. Так, в 2008 р. кількість хворих в Кіровоградській обл. на активний туберкульоз становила 97,6 осіб на 100 тис. населення, що було найвищим показником в Придніпровському районі. В 2010 р. кількість хворих з діагнозом, що встановлений уперше в житті, в Кіровоградській обл. становила 823 особи. Щодня в Кіровоградській обл. реєструється 3 нових випадки захворювання на туберкульоз, а один хворий помирає, а щорічне зростання кількості хворих складає близько 10% (табл.5.3).

**Регіональні відмінності захворюваності на активний туберкульоз**

	Кількість хворих (на 100 тис. населення)				
	2006	2007	2008	2009	2010
Україна	83,4	80,1	78,0	72,9	68,5
Дніпропетровська обл.	99,4	94,5	92,3	97,9	93,9
Запорізька обл.	90,1	91,6	82,1	71,8	67,5
Кіровоградська обл.	114,2	102,6	97,6	88,3	81,7

Примітка. Складено автором за даними Державного комітету статистики України:  
[126, с. 216]

За рік туберкульоз забирає життя близько 350 чоловік. Темпи розповсюдження цієї хвороби в регіоні становлять дійсну загрозу здоров'ю населення. В Кіровоградській області спостерігається омолодження вікової структури хворих: найчисельніша вікова категорія – особи 25-35 років. Майже 76 % дітей у віці до 14-ти років, які проживають на території Кіровоградщини, є інфікованими, тобто належать до групи ризику, оскільки хвороба може розвинути у подальшому. Значну небезпеку щодо поширення туберкульозу несуть установи виконання покарань, із яких звільняються сотні хворих на активні форми туберкульозу. Крім того, Кіровоградська область у 2004 р. була визнана регіоном із максимальним рівнем захворюваності та смертності від онкології на парламентських слуханнях „Онкологічні захворювання в Україні. Проблеми і шляхи їх подолання”. У 2010 р. в області мешкало 8600 хворих на злоякісні новоутворення з діагнозом, що встановлений уперше в житті. Даний показник в цілому по Україні склав 156200 осіб (табл. 5.4), [120, с. 461].

За даними Кіровоградського обласного онкодиспансеру станом на 1 червня 2008 р. на обліку перебувало 20 тис. онкохворих. Високий рівень захворюваності в області пов'язаний з складною екологічною ситуацією, через переважно природні умови. Так, радіаційний фон в області вище на 50 %, ніж в інших містах України, оскільки вона розташована у зоні розлому, який забезпечив місту уранову славу. Фахівці виявили кілька десятків так званих аномалій, розташованих у межах доріг і на прибудинкових територіях, що будувалися із застосуванням радіоактивних матеріалів.

**Динаміка захворюваності населення на новоутворення**

	Кількість хворих (тис.)				
	2006	2007	2008	2009	2010
Україна	153,6	154,1	152,9	152,4	156,2
Кіровоградська обл.	9,7	9,4	9,1	8,6	8,6

Примітка. Складено автором за [120, с. 461] та статистичними даними. — Режим доступу: [http://www.kirstat.kr.ua/stat\\_inf\\_rik\\_ox\\_zdor.htm#2](http://www.kirstat.kr.ua/stat_inf_rik_ox_zdor.htm#2).

Таким чином, рівень екологічності умов для життєдіяльності населення у регіоні є низьким, а здійснення заходів щодо покращання ситуації потребує значних коштів. Не в змозі повністю розв'язати проблеми радіаційного забруднення іноземні гранти, оскільки для цього потрібні набагато більші кошти, ніж ті, що дають закордонні благодійні організації. Держава повинна виділити з держбюджету цільові кошти на фінансування спеціальних програм з покращення екологічної ситуації таких регіонів як Кіровоградська область.

Екологічні проблеми області пов'язані не тільки з радіацією, а й значним забрудненням підземних вод, які містять у надлишку сухий залишок, залізо, марганець, нітрати та аміачні сполуки. Тому серед областей України групу з низьким споживанням свіжої води, яка поступається середньому рівню в цілому по країні, складає й Кіровоградська обл.

Крім, того в Кіровоградській області нагромаджено значну кількість небезпечних відходів – 16300,0 т (2011 р.). По Україні цей показник склав 19509400,0 т.

Отже, за період 2003-2011 рр. кількість відходів в Кіровоградській обл. збільшилася на 11 %. Забруднення розповсюджується завдяки тому, що деякі ємності, в яких законсервовано дані відходи, у тому числі ціаніди, оксиди міді, кадмію, хрому, нікелю, розгерметизувалися через пошкодження металу корозією.

Екологічна ситуація ускладнюється також у зв'язку з значними викидами в атмосферне повітря шкідливих речовин. Їх надмірна регіональна диференціація стаціонарними джерелами забруднення спостерігалася у 2010 р.

від 3,8 тис. т – в Чернівецькій обл. до 1378,1 тис. т – в Донецькій обл. [126, с. 226-229]. В Кіровоградській обл. цей показник склав 14,8 тис. т (табл. 5.5), а від пересувних джерел забруднення – 57,4 тис. т. Зокрема, в повітрі переважали оксид вуглецю (42,4 тис. тон) та діоксид азоту (6,8 тис. тон) [120, с. 516-518].

*Таблиця 5.5*

**Викиди забруднюючих речовин в атмосферне повітря  
стаціонарними джерелами забруднення (тис. т)**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Україна	4151,9	4464,1	4822,2	4812,2	4524,9	3928,1	4131,6
Дніпропетровська обл.	873,9	993,7	1101,1	1118,8	952,3	792,1	933,1
Запорізька обл.	230,5	262	258,1	231,6	218,3	180,8	217,5
Кіровоградська обл.	29,4	33	22,6	20,2	14,2	18,2	14,8

Примітка: таблиця складена автором, джерело: [120, с. 515-516]

Отже, екологічна ситуація в Кіровоградській області представляє собою загрозу для здоров'я жителів та не сприяє розвитку людського капіталу. На здоров'я мешканців України здійснюється негативний вплив, в першу чергу, навколишнього природного середовища, що призводить до поступового зменшення чисельності населення. Сучасний стан здоров'я населення в Україні не сприяє розвитку людського капіталу.

Розвиток людського капіталу нерозривно пов'язаний з розвитком науки та освіти. Статус освітньої складової людського капіталу важко переоцінити. Саме освіта створює надійний фундамент для існування і зростання людського капіталу. Однак для цього необхідно хоча б підвищити рівень інвестицій у ці сфери. Наприклад, у США протягом 70–80-х років XX ст. витрати на освіту становили до 9 % ВВП. В Україні цей показник у 2001 р. дорівнював приблизно 5,5 %. Тільки на вищу й середню освіту у США витрачалося 646,8 млрд. дол. США, а в Україні на освіту в цілому – 9557,1 млн. грн., або 1,8 млрд. дол. США за офіційним курсом НБУ. Якщо взяти до уваги рівень зростання ВВП, то в США він становив у 2010 р. лише 2,9 %, а в Україні – 4,2 %, але в США він вимірювався в трильйонах доларів США [120, с. 542-543].

Зростання економіки в країні передбачає орієнтацію на вирішення проблем освіти і науки. Завдяки збереженому та розвиненому науково-

технічному потенціалу, підвищенню ефективності роботи освітніх працівників є можливість відтворення людського капіталу. Рис. 5.2 більш наочно демонструє динаміку чисельності учнів та студентів в Україні.

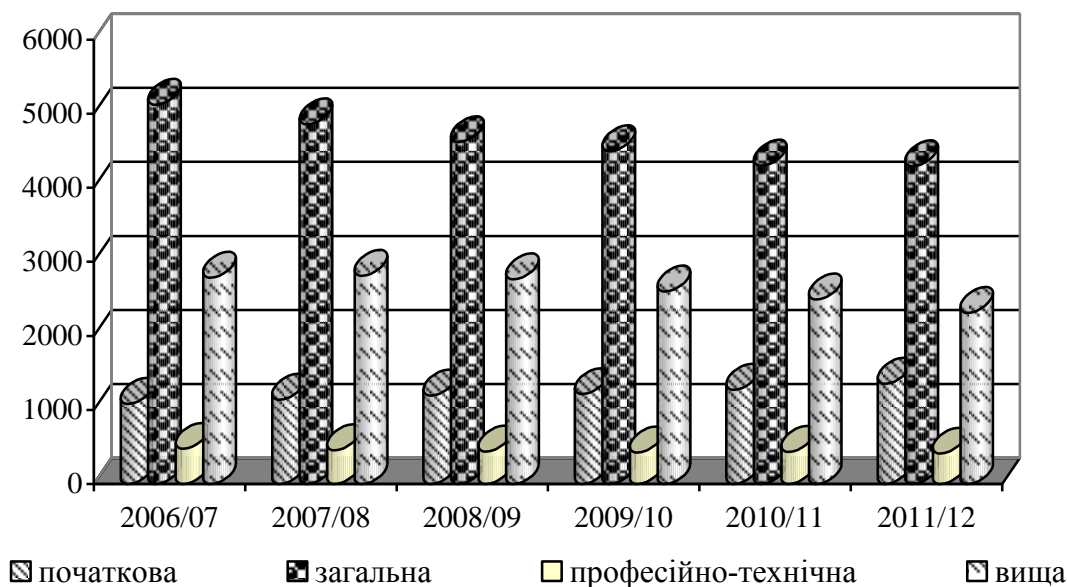


Рис. 5.2. Чисельність охоплених освітою на початок навчального року, тис. осіб  
Примітка. Діаграму побудовано за даними Державного комітету статистики України.  
— Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Динаміка неухильного зменшення кількості учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів обумовлена суспільно-політичною, соціально-економічною та демографічною кризою у 1990-2001 рр. Чисельність учнів вище середнього рівня за період 1990-2011 рр. спостерігалась: в початковій освіті – до 1996 р., в загальній – до 2003 р., в професійно-технічній – до 2001 р., у вищій – з 2001 р. Кількість студентів вищих навчальних закладів щороку збільшується, що частково обумовлено більшим порівняно з попередніми роками зростанням доходів населення.

Що стосується початкової освіти, то у 2011 р. в дошкільних закладах Кіровоградської області перебувало 29,4 тис. дітей, що майже на 7000 осіб або на 30,5 % більше, ніж у 2001 р. Що стосується загальної освіти, то спостерігаємо постійне з року в рік зменшення чисельності учнів. Так, на початок 2011-2012 н.р. у загальноосвітніх навчальних закладах області навчалось на 6,3 % менше рівня 2009 року. По Україні таке зменшення



становило 4,5 %. Кожного року в Кіровоградській області стає на 170 класів менше. У 2009 р. підручниками учні були забезпечені на 76,6%.

Рівень людського капіталу залежить від професійно-кваліфікаційної структури робочої сили. Професійно-технічні навчальні заклади в Кіровоградській області випустили у 2010 р. 5,8 тис. робітників, що на 200 осіб (3,6 %) менше, ніж у 2009 р. Для порівняння таке зменшення становило по Україні – 3,3 % [120, с.444]. Потрібно відзначити незадовільну роботу з профорієнтації молоді на робітничі професії, необхідні в сільськогосподарському машинобудуванні.

Освіта впливає на всі сфери життя суспільства і є вагомим елементом на шляху досягнення високих темпів економічного зростання й добробуту суспільства. Порівняно з 2009/10 н.р. кількість студентів у вищих навчальних закладах I – IV рівнів акредитації зменшилася (табл. 5.6).

*Таблиця 5.6*

**Вищі навчальні заклади за регіонами**

Область	Кількість закладів		В них студентів, тис.	
	2009/10	2010/11	2009/10	2010/11
Україна	861	854	2599	2491
Дніпропетровська обл.	59	56	177	171
Запорізька обл.	29	27	107	103
Кіровоградська обл.	22	21	30	28

Примітка: таблиця укладена автором, джерела: [120, с.446, 448].

Простежується суперечність у сфері соціально-економічного розвитку країни, що полягає в наступному: з одного боку, економіка неефективна, а з іншого – з кожним роком зростає кількість абітурієнтів, причому за платною формою навчання.

Тим часом, плата за освіту у вузах щороку зростає. Якщо кілька років тому випускники шкіл майбутню професію обирали в основному за престижністю, то тепер переважно за вартістю навчання. Безробіття, платність (явна чи прихована) частини навчальних послуг, символічні розміри стипендій у державних вузах можуть призвести до того, що частка випускників шкіл, які продовжуватимуть навчання у вузах, дорівнюватиме частці

середньозабезпечених і багатих людей. За одними підрахунками, це становитиме 10-15%, а за іншими, навіть за сприятливого сценарію економічного розвитку і за максимального бажання виконати конституційні гарантії безкоштовною може бути лише 20-25 % освіти.

Усі сектори економіки повинні орієнтуватися на впровадження нових знань. За 2005-2011 рр. відбулося істотне зменшення загальної кількості наукових організацій; при цьому зберігалась істотна нерівномірність їх розподілу – найбільша кількість припадала на м. Київ, Харківську та Львівську області (333, 198, 82 відповідно у 2010 р.).

Одним з основних факторів формування людського капіталу є зайнятість населення. Вона потужно впливає на матеріальні та культурні умови життя людей, витрати суспільства на працевлаштування. Однак, у 2011 р. рівень зареєстрованого безробіття населення Кіровоградщини визначено на рівні 3,0%, що на 0,2 % менше рівня попереднього року. Більш виразно динаміку показників зайнятості наведено на рис. 5.3.

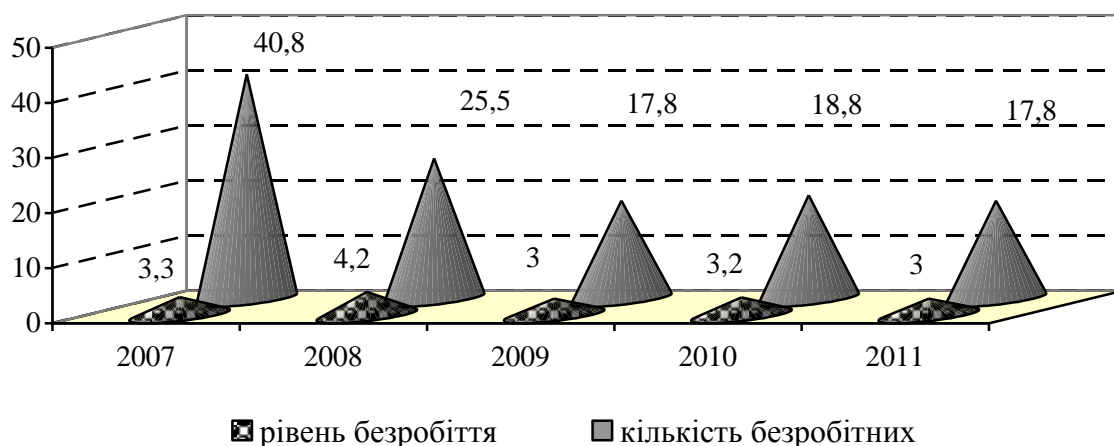


Рис. 5.3. Динаміка показників зайнятості Кіровоградської області.  
Примітка. Побудовано автором за джерелом: [127, с. 185-186].

В останні роки в Кіровоградській обл. попит робочої сили на ринку праці не відповідає її пропозиції. Станом на 1 квітня 2012 р. на обліку в обласній службі зайнятості перебувало 16,5 тис. безробітних. Це на 7,3 % менше, ніж було у 2011 р. У 2009 р. вперше рівень безробіття в Кіровоградській обл.

знизився до показника 3,0 %. Більші шанси працевлаштуватися мають чоловіки з вищою освітою віком до 35 років. За даними Кіровоградського обласного центру зайнятості кількість вакансій становила 1,4 тис. Але навантаження на одне вільне робоче місце – 25 осіб. В цілому по Україні показник „навантаження на одне вільне робоче місце” склав у 2011 р. 8 осіб.

Виконані нами прогнозні розрахунки показують небезпеку подальшого скорочення кількості економічно активного населення (табл. 5.7).

Таблиця 5.7

**Тривалість зареєстрованого безробіття в Кіровоградській області**

Роки	Кількість безробітних	У тому числі за тривалістю безробіття, %						Середня тривалість безробіття, міс.
		до 1 міс.	1-3	4-6	7-9	10-12	більше року	
2000	31596	7,6	14,4	16,3	12,7	12,1	36,3	12
2003	33763	12,6	19,4	19,7	13,8	15,6	18,9	8
2004	31306	14,6	17,5	18,5	12,5	15,0	21,9	8
2005	28416	20,0	24,4	19,0	12,0	12,1	12,5	6
2006	24355	23,0	26,9	17,6	11,0	10,4	11,1	5
2007	20260	22,8	28,0	16,3	8,9	11,7	12,3	5
2008	22001	26,0	32,5	17,9	9,9	11,7	4,9	3
2009	17800	25,1	39,6	17,8	9,8	11,6	4,8	6
2010	18800	15,3	46,8	18	8,8	11,1	4,7	7
2011	17800	16,8	46	18	8,3	10,9	4,7	6
Прогноз (лінійна екстраполяція)								
2013	13808,3	24,7	39,7	18	7,3	10,3	-	-
2014	12169,7	25,3	39,9	18	6,8	10	-	-
2015	10531,1	29,4	36,6	18	6,3	9,7	-	-

Примітка: прогнозні розрахунки автора за статистичними даними. — Режим доступу: [http://www.kirstat.kr.ua/stat\\_inf\\_rik\\_rynok\\_praci.htm](http://www.kirstat.kr.ua/stat_inf_rik_rynok_praci.htm).

Отже, безробітних найближчим часом не поменшає. Передусім, це викликано малою кількістю робочих місць та низькими зарплатами.

Попри позитивні тенденції на ринку праці залишаються актуальними старі проблеми – продовжує квітнути тіньова зайнятість. Роботодавці не хочуть оформлювати своїх працівників, як того вимагає законодавство.

В той же час у 2011 р. в Кіровоградській області професійно-технічні навчальні заклади закінчили 5,6 тис. кваліфікованих робітників і 7,1 тис. осіб з дипломами вищих навчальних закладів. І головна мета всіх випускників – реалізувати свій потенціал. А великі промислові підприємства останнім часом

або не працюють, або характеризуються низькою якістю роботи, скороченням темпів виробництва. В Кіровоградській обл. з 2006 р. спаду виробництва зазнали й поліграфічна промисловість, сільське господарство тощо. Однак треба зазначити, що у 2011 р. найбільшим попитом серед роботодавців Кіровоградської обл. користувалися працівники промисловості, транспорту та зв'язку.

Суттєвою проблемою є те, що робота Кіровоградської служби зайнятості не відповідає вимогам сьогодення. Станом на кінець 2011 р. на обліку в центрі зайнятості стояло 16,5 тис. безробітних. Але в той же час на підприємствах і організаціях було близько 736 вільних робочих місць – вакансій, що на 18,5 % більше, ніж у 2010 р. Це свідчить про те, що певна категорія безробітних не має жодного наміру працевлаштовуватись. Іншими словами, ми констатуємо недовикористання людського капіталу області, наявність структурного безробіття та нагальну потребу активізації роботи служби зайнятості та застосування інноваційних інструментів роботи з безробітними. В Україні набувають поширення нові професії з вищим статусом, які інтенсивно освоює молоде покоління. Все більшим попитом користуються менеджери з персоналу, які мають розширені обов'язки. Від кандидатів на високооплачувані посади зазвичай вимагають вищу освіту, досвід подібної роботи від одного року, технічне знання англійської мови і володіння різними комп'ютерними програмами. До речі, варто зазначити, що комп'ютерний ринок – найперспективніша галузь, адже ІТ-спеціалісти отримують неосвоєні ринки. Отримуючи високу заробітну плату, комп'ютерні спеціалісти можуть працювати як з місцевими замовниками, так і з іноземними, не виходячи з власного помешкання. Але не дивлячись на ці переваги, таких спеціалістів не вистачає. На сьогодні є також потреба у кваліфікованих спеціалістах в галузі охорони здоров'я, особливо в сільській місцевості. Престиж і повага до трудової діяльності працівників освіти поступово зростають, адже потреби у додаткових кадрах у міських загальноосвітніх навчальних закладах немає, чого не можна сказати про село. Очевидно, це викликано істотним зростанням

заробітної плати вчителів в останні роки.

Однією з основних проблем відтворення людського капіталу в Україні є низький рівень життя населення. Соціально-економічні та соціально-побутові умови представляють собою невтішну картину. За даними Головного управління статистики в Кіровоградській обл. доходи населення представлено в табл. 5.8. У той же час на ринку відбулося подорожчання майже всіх товарів, нерухомості, транспортних перевезень, комунальних послуг тощо.

Таблиця 5.8

**Доходи населення Кіровоградської області**

Роки	Доходи населення, млн. грн.
2004	5372
2005	7451
2006	8991
2007	11392
2008	15452
2009	16149
2010	20213
2011	23134

Примітка: складено автором за статистичними даними. — Режим доступу: [http://www.kirstat.kr.ua/stat\\_inf\\_rik\\_dohody.htm](http://www.kirstat.kr.ua/stat_inf_rik_dohody.htm).

Сфера зайнятості населення потребує суттєвих позитивних змін, які можливі за умови провадження ефективної регіональної політики. Діапазон найважливіших чинників, від яких залежить працевлаштування людей, включає: подальший розвиток малого підприємництва, вдосконалення системи освіти та відродження промислових підприємств. Вирішення окреслених стратегічних проблем дасть змогу вийти на якісно новий рівень відтворення людського капіталу, якому властиві соціально-економічний та духовний розвиток, соціальний захист суспільства.

## **РОЗДІЛ 6**

### **СУЧАСНИЙ СТАН ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Економічна система окремої області України відрізняється від інших обсягом власного виробничого, ресурсного, людського капіталу, умовами адаптації до ринкової системи підприємств та пов'язаними з цим проблемами.

Основною компонентою регіональної економіки, в якій відбувається реалізація людського капіталу, є підприємство, отже, його формування та розвиток багато в чому залежить від специфіки функціонування суб'єкту господарської діяльності, його політики щодо вимог до кваліфікаційного рівня працівників, створення умов для підвищення їх освітнього та культурного рівня, а також забезпечення охорони здоров'я та відпочинку.

Як нами попередньо зазначено, основними компонентами людського капіталу промислового підприємства є загальна кваліфікація та професійні якості всіх працівників, їх здібності та досягнення. На даному рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом. Відтворення людського капіталу на промислових підприємствах відбувається шляхом постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик працівників. Для підвищення рівня розвитку людського капіталу працівників відповідного підприємства мова має йти, насамперед, про підвищення рівня забезпечення їх потреб.

Рівень людського капіталу невід'ємно пов'язаний з особливостями діяльності конкретних підприємств, які для наочності проаналізуємо на прикладі промислових підприємств Кіровоградської області.

Зокрема, корпорація ЗАТ "Гідросила ГРУП" – провідне підприємство по виробництву агрегатів, що розробляються його спеціалістами для гідросистем тракторів, сільськогосподарських, дорожньо-будівельних, промислових та інших машин. У його склад входять ПАТ "Гідросила", ПАТ "Гідросила АПМ", ЗАТ "Гідросила ЛЕДА". Загалом у системі корпорації працює 4000 осіб.

Наші дослідження засвідчили, що за останні чотири роки спостерігається подолання відриву показників чисельності від рівня повної зайнятості. Підприємство укомплектовано трудовими ресурсами на рівні 95%. За даними низки промислових підприємств (зокрема, ЗАТ "Гідросила") в області найбільша потреба існує у верстатниках широкого профілю, операторах верстатів із програмним керуванням, налагоджувальниках, робітниках з ремонту обладнання, мастильниках, контролерах, комірниках, водіях електрокарів, вантажниках. Разом з тим, потреба у робочій силі не підкріплюється належною заробітною платою. Незважаючи на щорічне зростання заробітної плати, у регіоні традиційно вона на чверть нижче відповідного середньо українського показника. Лише в окремих районах області заробітна плата вище за середню по Україні (у квітні 2012 р. найвищий рівень заробітної плати в Кіровоградській обл. зафіксовано в м. Знам'янка – 3127 грн. Ціна праці, зауважимо, залежить не лише від рівня її продуктивності, а від фінансового стану підприємства, і це також одна із деформацій у стимулюванні трудової діяльності, яка чинить руйнуючий вплив на людський капітал та його відтворення. Стосовно фінансового стану підприємств, спостерігається стабільна позитивна динаміка завдяки провадженню економічної політики, що орієнтується на підвищення життєвого рівня своїх працівників (табл. 6.1).

*Таблиця 6.1*

**Середньомісячна заробітна плата на окремих підприємствах  
Кіровоградської області**

Показник	2004	2011
ЗАТ "Гідросила"	595,46	2592,0
ВАТ "Червона зірка"	600,0	2793,0
ЗАТ НВП "Радій"	857,9	2800,0
Мінімальна заробітна плата в Україні	237,0	1004,0
Прожитковий мінімум	388,0	905,33
Середньомісячна заробітна плата в Кіровоградській обл.	455,17	2114,0
Середня заробітна плата по Україні	590,0	2633,0
Середньомісячна заробітна плата в машинобудівній галузі	640,0	2762,0

Примітка. Складено автором за джерелом: [127, с. 191-192, 194].

Дані, які подано у таблиці 6.1 свідчать, що на провідних промислових підприємствах області за виробничими досягненнями не забувають про персонал. Однак, незважаючи на вищенаведені позитивні моменти, розмір заробітної плати все одно є недостатнім для економічного забезпечення нормального відтворення людського капіталу.

Наступним важливим фактором розвитку людського капіталу є освіта. У 2012 р. у ЗАТ "Гідросила Груп" працювало 4000 осіб, в т.ч. з неповною середньою освітою – 6% , з середньою – 36%, з середньо-спеціальною – 22%, з н/вищою – 11%, з вищою – 25% (рис. 6.1).

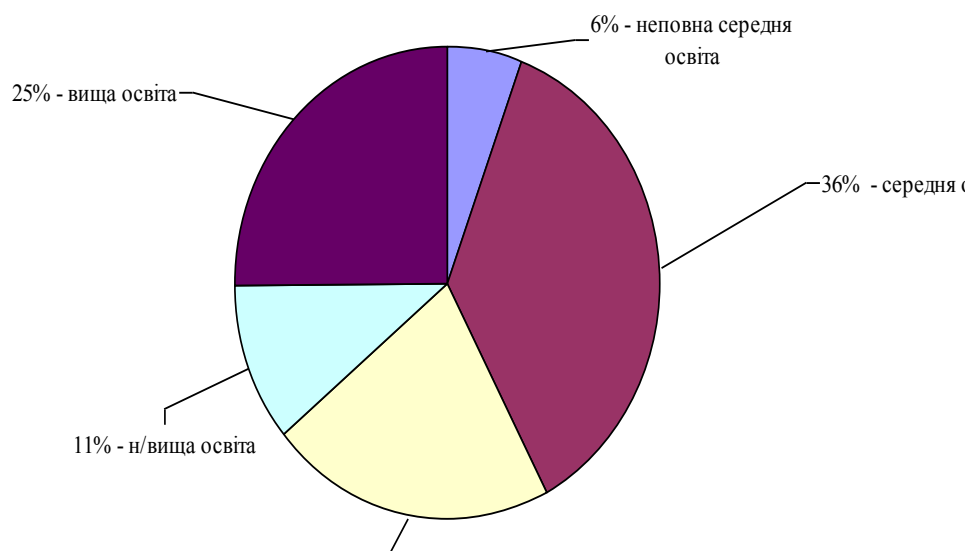


Рис. 6.1. Якісний склад трудових ресурсів ЗАТ "Гідросила" у 2012 р.  
Примітка. Побудовано автором на основі оперативних даних досліджуваного підприємства.

ВАТ "Червона зірка" – одне з найбільших в Україні та країнах СНД підприємств з виробництва зернових, кукурудзяних і бурячних сівалок. З 1365 його працівників вищу освіту у 2012 р. мали 683 працівники або 50 %. Отже, рівень освітнього розвитку працівників підприємства не дуже високий. Недостатня кількість спеціалістів є результатом відсутності належної системи формування людського капіталу підприємства. Відтворення людського капіталу підприємства тісно пов'язане з підготовкою кадрів, підвищенням кваліфікації. З метою підвищення рівня доходів, кваліфікаційного та професійного рівня потрібно застосовувати різні форми навчання.



Сучасний стан професійної підготовки ВАТ "Червона зірка" свідчить про зростання її рівня. У 2009 р. здобули нові професії безпосередньо на виробництві 278 працівників, що на 55,23% менше, ніж у 2008 р., в тому числі за індивідуальною формою навчання – 86 осіб, а за курсовою – 192 особи. У 2009 р. загальна кількість працівників, які підвищили кваліфікацію склала 1744 особи, в т.ч. безпосередньо на виробництві 94,9%, а в навчальних закладах – 5,1%.

У ВАТ "Червона зірка" вихідним контролем знань працівників на виробництві є кваліфікаційна атестація. Для проведення кваліфікаційних іспитів на заводі створюють кваліфікаційну комісію. Для забезпечення ефективної роботи комісії посадова особа, яка відповідає за професійне навчання, не пізніше, ніж за три дні до початку роботи комісії, подає виробничі характеристики на кожну з осіб, яка атестується. Основними завданнями професійної кваліфікації на заводі є організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу згідно потреб виробництва. Із Торгового дому "Червона зірка" почалося запровадження системи 5S – японської системи раціоналізації робочого місця на основі принципів наукового менеджменту. Отже, налагоджено систему поточного відтворення людського капіталу: відбувається внутрішньофірмове навчання, завдяки якому працівники отримують необхідну для них інформацію, що допомагає їм масштабніше мислити, сприяє поліпшенню їхніх професійних навичок.

Наступний досліджуваний нами суб'єкт господарювання – ЗАТ НВП "Радій" – провідне підприємство, що спеціалізується на проектуванні та виготовленні обладнання для об'єктів атомної енергетики. ЗАТ НВП "Радій" має у своєму складі дочірнє підприємство "Динамік-Радій". У ЗАТ НВП "Радій" у 2009 р. з 1115 працівників підвищили кваліфікацію 15 осіб, в т. ч. 5 – професіоналів, фахівців і 10 – робітників, які підвищили розряд. Первинну професійну підготовку пройшла лише 1 людина.

Мотивація персоналу до підвищення продуктивності праці на підприємстві ЗАТ "Гідросила" здійснюється шляхом застосування найвищих

коефіцієнтів для підвищення тарифних ставок при перевиконанні виробничого завдання, економії сировини і матеріалів, при прояві ініціативи у виконанні загальних задач підрозділу, а також при збільшенні прибутку. Це створює особисту зацікавленість персоналу у підвищенні професійного рівня, накопиченні нових професійно-кваліфікаційних навичок, і у підсумку – створює додаткові умови для відтворення людського капіталу підприємства.

Аналіз вікової структури працівників ЗАТ "Гідросила" показав, що найбільшу питому вагу в категорії робітників та учнів мають чоловіки віком 18-24 років та жінки у віці 40-44 роки, а в категорії службовців і спеціалістів – особи від 40 до 49 років (рис. 6.2).

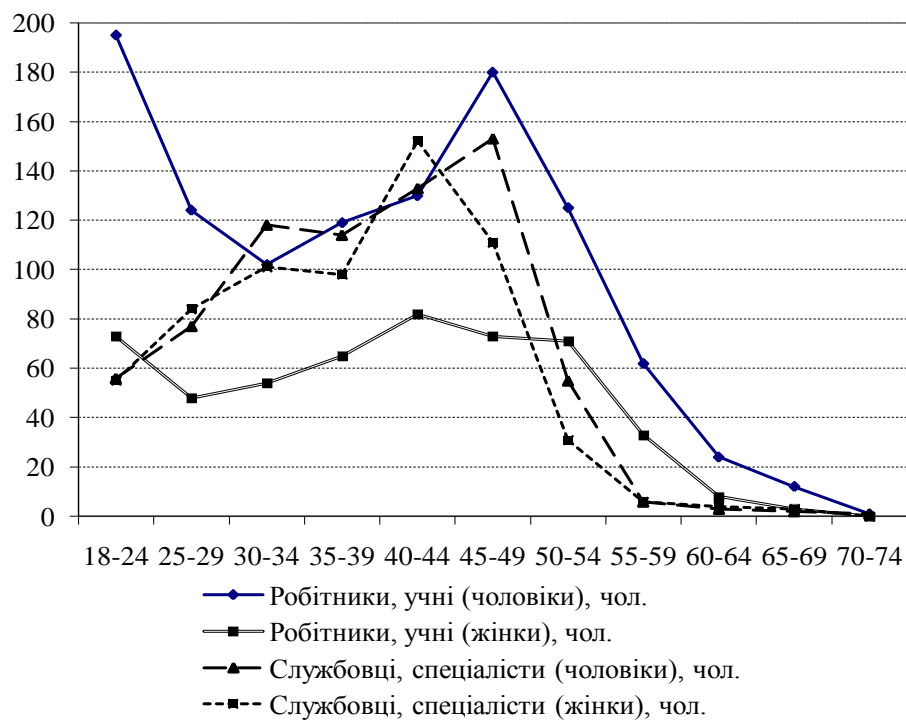


Рис. 6.2. Вікова структура персоналу ЗАТ "Гідросила" у 2012 р.  
Примітка. Побудовано автором на основі оперативних даних досліджуваного підприємства.

Для підприємства властива довготривала тенденція перебування на керівних посадах осіб пенсійного віку, однак вже сьогодні спостерігається активне включення до праці висококваліфікованих молодих спеціалістів.

Більшу частину людського капіталу ВАТ "Червона зірка" складають

працівники (79,08%), меншу – службовці (20,92%). Проаналізувавши загальну чисельність працюючих, ми побачили, що у 2012 р. на підприємстві працювало на 104,71% більше робочої сили, ніж у 2009 р., що свідчить про покращення стану людського капіталу на підприємстві. При розгляді вікової структури працівників ВАТ "Червона зірка" видно, що при збільшенні загальної чисельності працівників вона зазнала змін (табл. 6.2).

*Таблиця 6.2*

**Динаміка вікової структури працівників ВАТ "Червона зірка"**

	2010	2011	2012
15-35	510	518	352
50-54	343	375	204
55-59	259	300	172
35-50 та більше 60	354	412	637

Примітка: побудовано автором на основі оперативних даних досліджуваного підприємства.

Із загальної кількості працюючих переважна більшість у 2012 р. мала вік 35-50 і більше 60 років. Кількість молодих працівників зменшилась у 2012 р. порівняно з 2010 р. на 30,98%, працівників у віці 50-54 – на 40,52%, а у віці 55-59 років – на 33,59%.

Керівництво ВАТ "Червона зірка" постійно дбає про залучення до світового досвіду виробництва сільськогосподарської техніки та розширення кола своїх партнерів. Отже, в умовах відродження промислового виробництва ситуація з людським капіталом поліпшується.

У листопаді 2006 р. Кіровоградська обласна рада затвердила Стратегію економічного та соціального розвитку регіону до 2015 року. Однак дотаційній області важко знайти власні джерела фінансування запропонованих програм.

Отже, важливим резервом розвитку регіону є наявний людський капітал, підвищення конкурентоспроможності продукції, посилення інноваційної активності шляхом впровадження систем управління якістю.

Як нами визначено у попередніх розділах роботи, однією з найважливіших складових людського капіталу є особисті якості працівників, наприклад:

— основними якостями керівника повинні бути працьовитість,

діловитість, творча ініціативність, від яких залежать якість і результативність виконаної роботи;

— менеджер має бути готовий до реконструкції виробництва та повинен підготувати до сприйняття змін персонал виробничих підрозділів підприємства, зокрема, шляхом виробничого перенавчання та перепрофілювання за допомогою таких методів, як навчання на робочих місцях на спецкурсах, заочне навчання за рахунок підприємства у вищих навчальних закладах.

Разом з тим, по-перше, в межах системи управління людським капіталом, кадровим потенціалом професійно підготовлених фахівців необхідна комплексна політика держави, що розрахована на узгодження діяльності різних рівнів влади, прогресивний розвиток соціальної структури суспільства. По-друге, на підприємствах області слід вводити самопідготовку з використанням сучасних галузевих та інших періодичних видань. З цією метою підприємство має забезпечувати спеціалістів необхідними професійними виданнями, сприяти обміну та поширенню передового досвіду.

Однак, на сьогодні примусити працівників підвищувати власний професійно-освітній рівень за допомогою засобів „батога” неможливо. Широко відомо, що працівник, не побоюючись звільнення, може використовувати у процесі праці лише 20% свого трудового потенціалу. Це визначає необхідність здійснення ґрунтовного дослідження мотивації працівників до інтенсивного відтворення власного людського капіталу на промисловому підприємстві з метою не лише одержання роботодавцями чи власниками підприємства додаткових прибутків, але й поліпшення матеріального стимулювання, виявлення різних видів стимулів з метою найповнішого задоволення потреб працівників.

Для виявлення факторів, що визначають мотиви працівників найбільших промислових підприємств Кіровоградщини до відтворення людського капіталу, нами було проведено соціологічне дослідження. Перелік підприємств і репрезентативність проведеного опитування представлено в табл. 6.3.

**Репрезентативність анкетного обстеження**

№ з.п.	Підприємства	Чисельність персоналу, осіб	Кількість респондентів	
			в абсолютному виразі, осіб.	у % до чисельності персоналу
1.	ВАТ "Червона зірка"	2027	100	4,9
2.	ЗАТ "Гідросила"	2180	100	4,6
3.	ЗАТ НВП "Радій"	1115	100	9,0
4.	Корпорація "Система ССБ"	100	50	50,0
5.	ЗАТ "Завод модифікованих жирів"	100	50	50,0
6.	ЗАТ "Протеїн-Продакшн"	100	50	50,0
ВСЬОГО		5622	450	8,0

Опитування проводилося у травні-червні 2009 р. Метод збирання даних – заочне опитування шляхом розповсюдження, збору і обробки анкет. Анкета складається із 6 блоків і має обсяг 4 аркуші.

Генеральна сукупність: працівники промислових підприємств (100 та більше) у віці від 16 до 65 років.

Вибіркова сукупність: 450 респондентів на 6 промислових підприємствах м. Кіровограда (підприємства з чисельністю працівників 100 більше), що достатньо для отримання репрезентативних даних, враховуючи однорідність генеральної сукупності і невеликий варіаційний розмах. Учасники вибірки відбиралися методом випадкового відбору. Була визначена якісна оцінка того чи іншого окремо взятого питання кожного працівника, а також отримана сумарна оцінка всіх відповідей. У результаті обробки отриманих даних була визначена частота прояву різних мотивів до відтворення людського капіталу. Результати анкетування аналізувались і систематизувались за допомогою табличного процесора Microsoft Excel.

Працівників промислових підприємств нами було поділено за категоріями:

- працівники (основного та допоміжного виробництва);
- керівники, спеціалісти та службовці;
- непромисловий персонал.

Серед опитаних респондентів переважну більшість склали робітники (рис. 6.3).

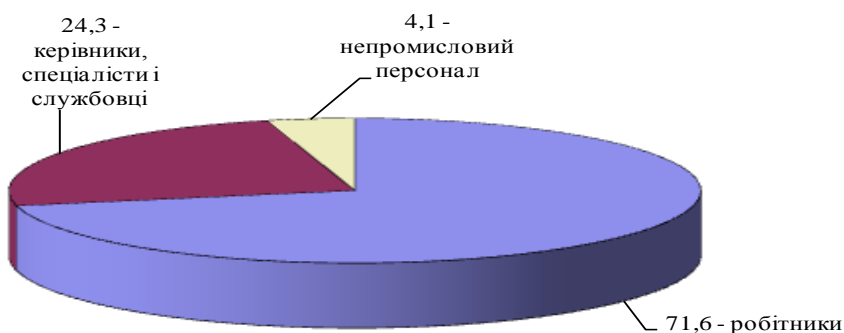


Рис. 6.3. Структура респондентів.

В опитуванні брали участь здебільшого представники чоловічої статі – 59,2%, а жінок було 40,8%. За віковими характеристиками респонденти розподілилися таким чином: віком 40-49 років (35,6%), трохи менше від них – працівники від 30 до 39 років (27,2%), в діапазоні 18-29 років працюючих було 21,6%, працівники іншого віку (50-74 років) склали 15,6%. Переважання у вибірці працівників віком 30-49 років є позитивним фактором підвищення ефективності праці.

Створення сприятливих умов, підвищення заробітної плати потрібно для створення нових ідей використання людського капіталу працівників. Особлива увага в процесі дослідження приділялася рівню освіти працівників. Підсумки анкетування показали, що 47,2% працівників промислових підприємств мають вищу освіту, 34% – незакінчену середню, 7,1% – середню, 6,3% – середню спеціальну та 5,4% – незакінчену вищу. Велика питома вага працівників з вищою освітою свідчить про те, що промислові підприємства будують свою внутрішню політику на залученні до праці інтелектуально розвиненої робочої сили. З огляду на трудовий стаж респондентів зроблено наступні висновки: більше 20 років працюють на промислових підприємствах 47,1%, 9-20 років – 31,0%, 6-9 років – 7,5%, 3-6 років – 3,7% і до 3 років – 10,7%. Це все говорить

про те, що підприємства мають достатню чисельність і стабільний склад працівників.

Виходячи з результатів проведеного соціологічного дослідження, можна зробити висновок, що важливим стимулом до праці залишається бажання працівників отримувати високу заробітну плату (табл. 6.4).

*Таблиця 6.4*

**Оцінка основних мотивів до трудової діяльності  
(за даними проведеного соціологічного дослідження)**

Причина	Оцінка за 12-бальною шкалою
Високий рівень заробітної плати	11,9
Покарання у вигляді різноманітних штрафів	11,8
Оплата навчання	11,57
Надбавка за виконання більшого обсягу роботи	11,47
Квартальні бонуси, річні премії	10,4
Пільгове харчування 1 раз на день	10,4
Відсоток від обсягу продажу	10,35
Матеріальна допомога	9,87
Часткова компенсація витрат на оренду житла, сплату комунальних послуг	9,68
Користування службовим автомобілем, автобусом	9,42
Користування мобільним телефоном	8,34
Виділення путівок на відпочинок та оздоровлення	8,25
Розумовий і фізичний розвиток	7,96

Серед інших мотивів відзначилися наступні: можливість зростання професійної майстерності, робота відповідає здібностям працівника, робота дозволяє обмежитися наявним устаткуванням та інші. На такій їх ієрархії відбилися особливості трудового менталітету, які є однією із завад у пришвидшенні ринкових реформ. Однак слід зауважити, що зарубіжні теорії мотивації не мають абсолютно універсального поширення для усіх народів у зв'язку з відмінностями національного менталітету.

Для працівників гостро стоять питання стосовно задоволення своїх матеріальних потреб, а тому вони ставляться до праці як до основного засобу до існування. Джерела особливостей українського менталітету пов'язані зі складною соціально-економічною ситуацією.

В процесі аналізу аспектів, що покладено в основу мотивації до

відтворення людського капіталу працівників промислових підприємств, було визначено, що саме кожний конкретний працівник вважає цінним у своїй роботі. Відповіді поділилися наступним чином: 3,0% опитаним праця забезпечує розвиток цілеспрямованості та інших рис; залежність оплати праці від її якості цінують 10,1% працівників; прояв ініціативи, творчості – 3,2%; грошову винагороду – 70,9%; гнучкий графік робочого часу – 13,6%; невелике завантаження роботою – 12,4%; вдумливе виконання завдань – 3,5%; низький рівень контролю – 11,3%; професійний розвиток – 3,7%, пільгове харчування – 14,8% (рис. 6.4).

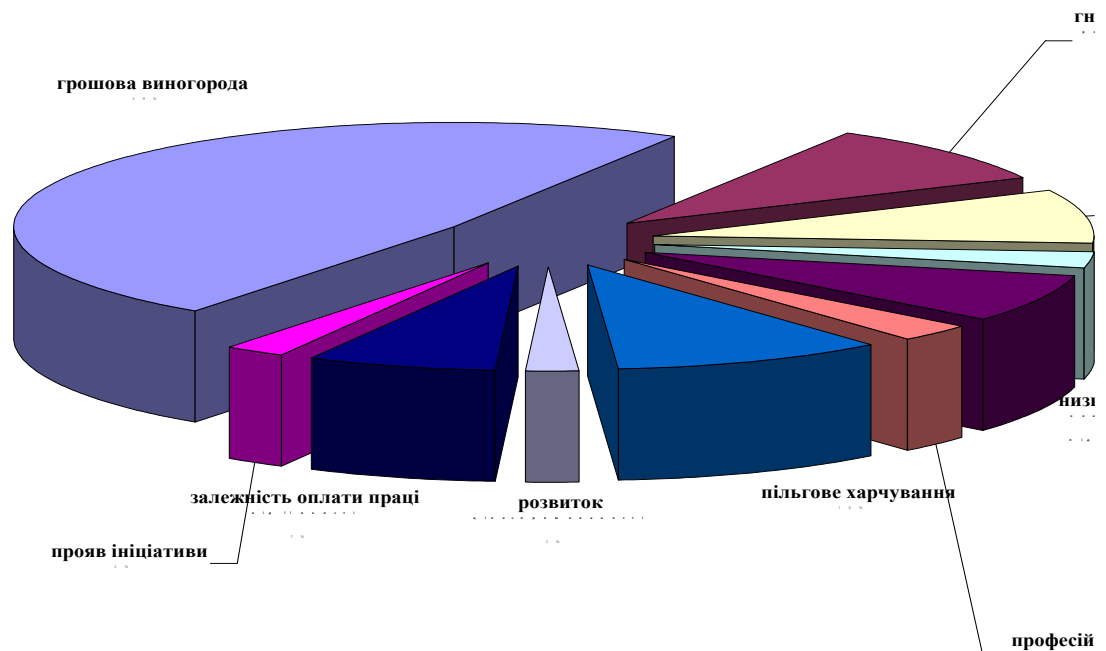


Рис. 6.4. Структура чинників, які визначають цінність роботи.

Аналіз показав, що основним мотивом працівників є підвищення грошової винагороди. Основною причиною такої ситуації є те, що на сьогоднішній день умови життя працівників і їх сімей незадовільні. Підтверджується теорія А. Маслоу – пріоритетні для працівників потреби – більш нижчих рівнів. А потреби в прагненні до особистих досягнень не посіли належного місця. Що ж до бажання мати гнучкий графік робочого часу та зменшити обсяг службових обов'язків, то це ми пояснюємо насамперед



значною завантаженістю працівників (незважаючи на обмеженість легальної сфери прикладання праці в регіоні, значна частина продуктивного контингенту залучена до неформальної зайнятості та до роботи у особистому (підсобному) господарстві з тим, щоб підвищити хоч трохи (собі й родині) рівень життя. Також слід мати на увазі, що в умовах ринку суттєво зменшився обсяг робіт, охоплених нормуванням, що дає змогу менеджменту підприємства неконтрольовано підвищувати обсяг робочих завдань.

Отримані відповіді стосовно рівня задоволеності роботою відображають відсутність абсолютно незадоволених своєю роботою. До працівників, цілком задоволених, належить 15,1%, частково задоволених – 40,4%, а 44,5% респондентів не відповіли на це питання. Дані показники характеризують низький рівень задоволеності працівників своєю трудовою діяльністю. Це негативно впливає на розвиток людського капіталу, продуктивність праці та потребує активізації зусиль менеджерів підприємства для формування сприятливих умов праці. В ході анкетного дослідження було визначено рівень завантаження працівників роботою.

Відповідно до обсягу роботи 17,5% працівників потребують зменшення навантаження; 61,3% мають повне завантаження та часткове завантаження притаманне 21,2% опитаних (рис. 6.5).

Визначення рівня прояву творчих здібностей показало, що значна кількість працівників характеризує роботу як цікаву (59,1%); незначна кількість – нецікаву (11,3%) і 29,6% опитаних вважають роботу творчою.

Кількісні показники роботи взаємопов'язані з рівнем трудової активності. Фактично часто втомлюються 83% працівників, а 17% ніколи не відчують стомленості. З огляду на це треба контролювати темпи роботи.

При проведенні анкетування вивчалася соціальна поведінка працівників і морально-психологічний клімат колективу. Було визначено, що 41% респондентів вважає умови для трудової діяльності сприятливими.

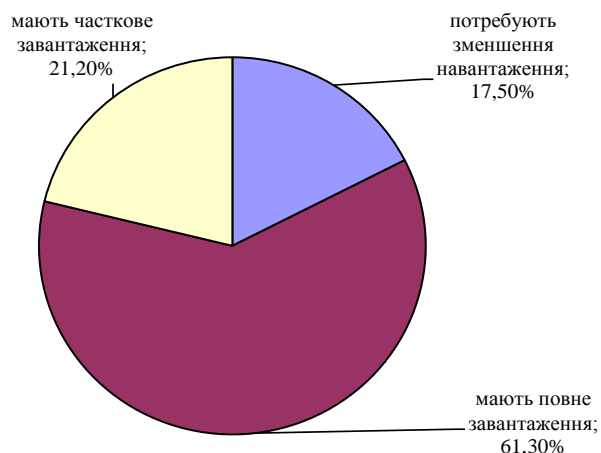


Рис. 6.5. Структура рівня завантаження опитаних працівників роботою.

Задовільними умовами для праці забезпечено 38% працівників. Незадовільними називають умови для трудової діяльності 11% опитаних. Не визначилися стосовно даної проблеми 10% респондентів (рис. 6.6).

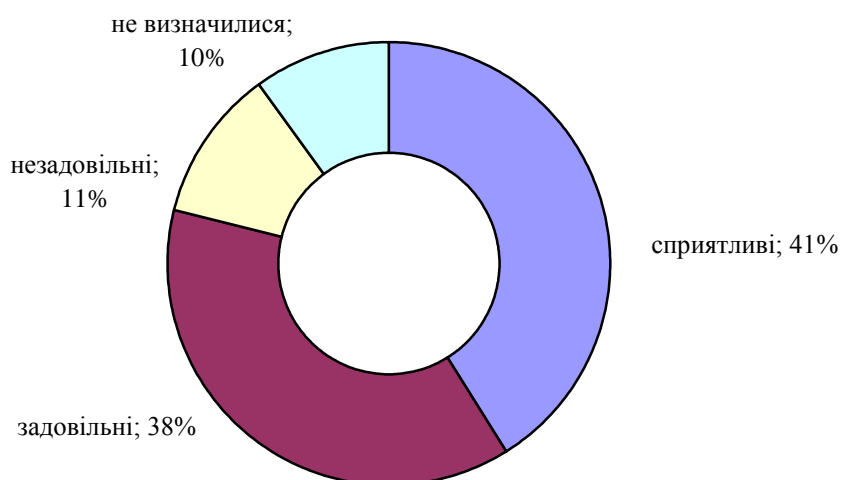


Рис. 6.6. Структура умов для трудової діяльності

Розуміння соціальної психології є умовою вивчення відносин між працівниками в колективі. Запитання анкети: „Чи створюються конфліктні ситуації” поділило відповіді персоналу наступним чином: позитивно відповіли всі працівники – 51% керівників, спеціалістів і службовців, 25% робітників і 24% непромислового персоналу.

Опитування працівників підприємств з приводу збудників соціальних конфліктів дозволило узагальнити наступне: диференціація заробітної плати на підприємствах; відсутність залежності розміру заробітної плати від обсягу, якості та рівня складності робіт; необґрунтованість у виборі суб'єктів і розміру преміювання; отримання догани від керівництва за недоліки в роботі; різниця в організації робочих місць (через брак коштів техніка оновлюється поступово); відмінності в умовах праці службовців; заздрість (виникає у малоосвіченого до висококваліфікованого спеціаліста або у персоналу до помічника керівника, особливо якщо останній – в дружніх стосунках з керівником); ситуації використання службового положення керівництвом з метою задоволення власних інтересів; недостатня повага до молодого керівника серед старших за віком підлеглих; непорозуміння між молодими, високоосвіченими працівниками і працівниками похилого віку, чийі знання та вміння значно застарілі; особисті взаємовідносини, що впливають з якостей і рис кожного працівника.

На підприємствах формувати взаєморозуміння між працівниками потрібно самостійно кожному, на мікрорівні.

Метою дослідження механізму мотивації до відтворення людського капіталу є отримання відповідей працівників промисловості на питання блоку: „Причини, що стимулюють підвищення рівня кваліфікації працівників”. Нижче відповіді респондентів відображено в табл. 6.5 і на рис. 6.7.

*Таблиця 6.5*

**Аналіз причин, що стимулюють підвищення рівня кваліфікації працівників промислових підприємств Кіровоградської області**

Показник	Працівники, %	Керівники, спеціалісти, службовці, %	Непромисловий персонал, %
1. Вищий рівень винагороди	97,0	85,0	96,0
2. Можливість службового зростання	44,0	96,0	55,0
3. Прагнення до максимальної зайнятості	9,0	13,0	12,0
4. Усвідомлення значення результативності праці	7,0	12,0	11,0
5. Застосування нових технологій у виробництві	28,0	37,0	8,0

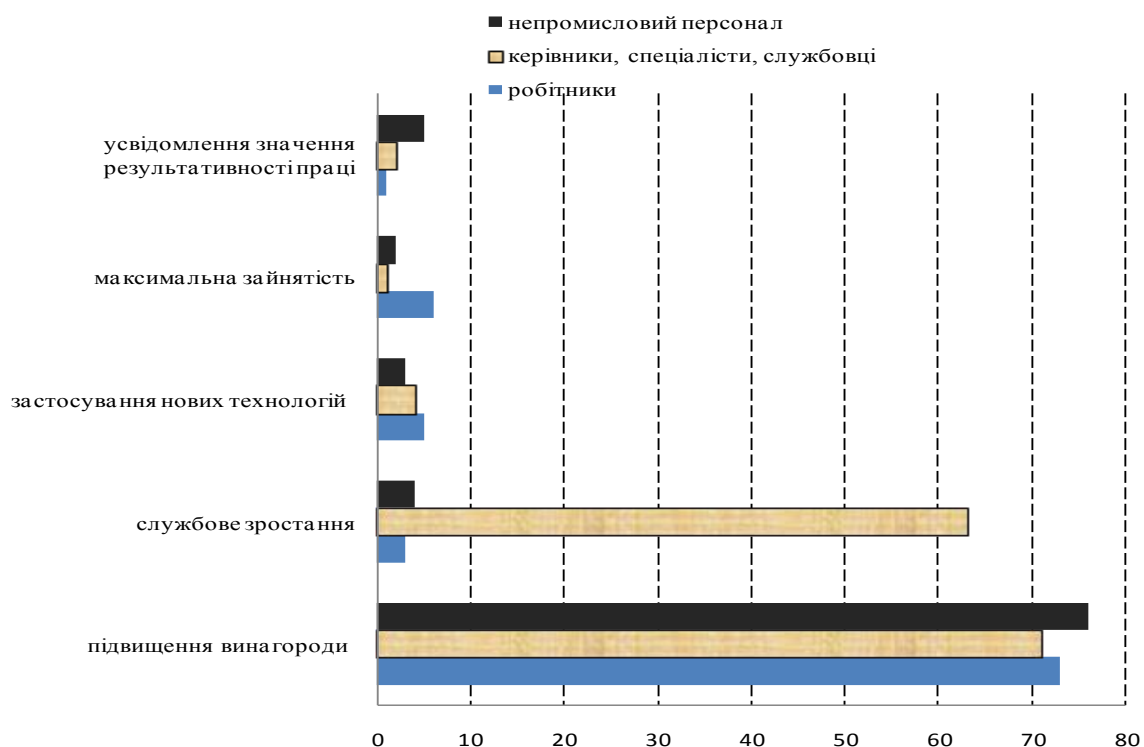


Рис. 6.7. Структурний аналіз причин, які стимулюють підвищення рівня кваліфікації працівників.

Інша картина – серед керівників, спеціалістів і службовців. На першому плані для них – можливість службового зростання (96%). Збільшення рівня винагороди стимулює до підвищення рівня кваліфікації 85% респондентів. Більш високий, порівняно із рядовими працівниками, рівень задоволення матеріальних потреб спонукає керівництво опікуватись особистим службовим зростанням, розвитком компетенцій тощо.

Результати опитування показують, що головною мотивацією зайнятих працівників є заробіток, але, по-перше, для його підвищення вони повинні бути висококомпетентними фахівцями. Роботодавці мають бути впевненими у професійних якостях працівника з метою якомога повного використання його ділового потенціалу. По-друге, слід розглянути інші мотиваційні фактори, щоб виявити напрями впливу на ефективність діяльності працівника. По-третє, необхідно розуміти, що ті, хто віддає перевагу саме цьому фактору, напевно дуже потребують грошей. В умовах систематичного заниження реальної оплати

результатів праці, вони можуть через необхідність заробити гроші ігнорувати дотримання статутних або контрактних вимог.

Найбільш ефективні дії керівника в цьому випадку полягають у тому, щоб не допустити будь-якого відхилення від установлених правил поведінки, по можливості пов'язуючи неприйнятні дії з фінансовими стягненнями, які можуть бути передбачені умовами контракту. Наприклад, якщо керівник бажає приступити до випуску нового продукту або запровадити нові методи роботи, що може, на думку працівників, негативно позначитися на їхньому заробітку, вони можуть не підтримати керівника й навіть намагатися перешкодити. З метою недопущення появи або загострення вже виниклих ситуацій такого роду, керівництво повинно впроваджувати нововведення, які стосуються посадової структури з очікуваною мотивацією для працівників.

Поряд з даною проблемою на підприємствах ще однією проблемою є необґрунтоване заниження значення (нівелювання) деяких мотивів до відтворення людського капіталу працівників. Мова йде про наступні стимули – усвідомлення значення результативності праці, розвиток отриманої освіти, прагнення до максимальної зайнятості, фах і кваліфікація працівника. Це негативно, хоч і опосередковано, впливає на функціонування та розвиток підприємств.

Стратегія розвитку підприємства має враховувати посилення мотивації до праці різних груп працівників. Потрібно вдосконалювати системи управління, організації праці, створювати належний моральний клімат в колективі тощо. Підвищеної мотивації до відтворення людського капіталу можливо досягти за рахунок формування сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємствах і активації механізмів переходу на якісно нову систему ціннісних орієнтацій.

Таким чином, проведена оцінка мотивів до відтворення людського капіталу дозволяє зробити наступні висновки. Переважна частка працівників промислових підприємств (59,1%) вважає свою роботу цікавою. Більш ефективно реалізовувати свої здібності та вміння на практиці людей

підштовхує отримання заробітної плати, можливість прояву ініціативи, наявність пільг тощо. Позитивно ставляться працівники до максимальної зайнятості, можливості змінити фах і підвищити кваліфікацію. На жаль, мотиви, що пов'язані з духовною діяльністю, або мотивуючі фактори за Ф. Герцбергом, тобто усвідомлення значення результативності праці, створення нового продукту, захоплення роботою, успіх тощо, мають низький рівень.

Витрати, пов'язані з мотивацією працівників до праці, мають розглядатися як компонент інвестицій в людський капітал. Однак ці витрати, повинні ідентифікуватися не тільки з матеріальним стимулюванням. Необхідно враховувати зростання важливості внутрішніх стимулів (можливість реалізації, задоволення працею, відчуття власного успіху та ін.) порівняно з зовнішніми особливо для висококваліфікованої робочої сили. У зв'язку з цим, керівний вплив на підприємствах, що відіграє важливу роль у формуванні та відтворенні людського капіталу, базується на опосередкованій дії на внутрішні стимули (проекування робочих місць, можливість навчання, а також участь у прийнятті рішень і соціальне середовище на робочому місці).

Таким чином, зв'язок може й не проявлятися у конкретних показниках та цифрах, особливо з огляду на те, що вплив ступеня задоволення потреб працівника складно конвертувати у вартісний (грошовий) еквівалент. Однак, світовий досвід свідчить про те, що це складає вагоме підґрунтя економічного зростання. Сьогодні організації, суб'єкти господарювання все більше акцентують увагу на нематеріальних характеристиках своїх працівників та досліджують засоби їх формальної оцінки. Корисним для організації нових форм стимулювання працівників та формування людського капіталу підприємства може стати зарубіжний досвід.

## РОЗДІЛ 7

### МОДЕЛЮВАННЯ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

В економічних дослідженнях широко застосовуються аналіз та моделювання соціально-економічних явищ [8; 38], що дозволяє виявити найбільш характерні їх риси шляхом заміщення їх моделями, як правило економіко-математичними, як науковим відображенням (звичайно за допомогою алгебраїчних рівнянь та нерівностей) істотних для дослідження співвідношень та властивостей економічних процесів з метою ефективного управління ними.

Процес побудови моделі відтворення людського капіталу здійснюємо за наступними етапами: формалізація, квантифікація, специфікація моделі та ідентифікація і оцінювання її параметрів.

Так, формалізація моделі шляхом конкретизації теоретичних положень дозволить застосовувати для дослідження відтворення людського капіталу спеціальні правила та засоби (методи).

Квантифікація вхідних даних як сукупність способів зведення якісних характеристик до кількісних здійснюється з використанням таких шкал: номінальної, порядкової (ординальної), інтервальної та відношень. За допомогою номінальної шкали, яка призначена для вимірювання атрибутивних ознак, згрупуємо множину компонент людського капіталу в класи, однорідні за властивостями класифікації. Впорядкування в одержаних групах здійснюємо на основі застосування ординальної шкали, що дасть змогу вирізнити компоненти людського капіталу та ранжувати їх за ступенем прояву конкретних властивостей, тобто виміряти якісні ознаки.

Для встановлення кількісних співвідношень між елементами застосуємо інтервальну (з введенням одиниці виміру) та шкалу відношень (з присвоєнням категорії шкали числа, що дорівнює кількості одиниць виміру властивості, яка фіксується цією категорією). В свою чергу, шкала відношень відрізняється від інтервальної тим, що має точку відліку, яка вказує на повну відсутність

вимірюваної властивості (ознаки). Однак, кожна із зазначених шкал допускає лише певний тип операції між символами, якими позначено відповідну категорію. Більше можливостей для опису відношень надають кількісні шкали, на відміну від описаних вище шкал.

Разом з тим, досить часто виникають проблеми квантифікації досліджуваних процесів, тому для вивчення такого складного явища як відтворення людського капіталу слід застосовувати багатомірні методи аналізу.

Кількісно вимірявши теоретичні знання, необхідно здійснити специфікацію та оцінювання моделі, тобто виразити у математичній формі виявлені в результаті якісного аналізу зв'язки та співвідношення.

Наступним етапом моделювання є ідентифікація моделі відтворення людського капіталу, тобто вибір змінних моделі, а також параметрів її рівнянь та нерівностей з наступною їх оцінкою на основі емпіричних даних. Параметри моделі – це відносно постійні показники, які характеризують стан людського капіталу. Вони поділяються на параметри оточення, управляючих впливів та власне стану людського капіталу.

Для вивчення соціально-економічних явищ та процесів використовуються різні типи моделей. Для управління розвитком людського капіталу важливо виділити вплив кожного фактору на залежну змінну (рівень його відтворення) та визначити щільність зв'язку між ними. Таку задачу успішно можна вирішити за допомогою регресійної моделі, яка дозволить виявити тенденції у відтворенні людського капіталу у взаємозв'язку з причинами, які їх обумовлюють.

Побудову регресійної моделі здійснюємо за допомогою програмного модулю SSPS (Statistical Package for the Social Sciences), у якому реалізовано декілька методів регресійного аналізу та можливість поетапної побудови моделі шляхом включення або виключення змінних. Так, додатковий регресійний модуль (SPSS Regression Models) містить двокроковий метод найменших квадратів (Two-Stage Least-Squares Regression), нелінійну регресію (Nonlinear Regression) та інші процедури регресійного аналізу.



Виходячи з проведеного нами аналізу компонент людського капіталу та факторів, які впливають на його відтворення, пропонуємо методику визначення рівня інтенсивності відтворення людського капіталу, яка передбачає побудову багатофакторної лінійної моделі відтворення людського капіталу з метою виявлення резервів підвищення рівня його інтенсивності. Для зручності апробації пропонованої методики, базуючись на інформації про стан окремих компонент людського капіталу, виділимо основні показники, які їх характеризують (табл. 7.1), які відповідно позначимо:  $x_1, x_2, \dots, x_{10}$ .

Таблиця 7.1

**Система показників, що впливають на інтенсивність відтворення  
людського капіталу**

Показники	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Очікувана тривалість життя при народженні, років	66,78	66,86	67,04	67,08	66,67	66,79	67,07	66,87
Показник охоплення всіма типами освітньої діяльності, %	81,0	84,0	86,0	85,0	86,5	84,0	86,0	85,0
Рівень освіти (питома вага з повною вищою освітою в загальній кількості), %	40,7	46	49,2	49,3	49,8	50,1	51,8	53,6
ВРП у розрахунку на одну особу, тис. грн.	2,790	3,025	3,632	5,122	6,394	7,723	9,546	13,515
Середньомісячна номінальна заробітна плата, грн.	231	282	353	455	624	819	1054	1428
Рівень зареєстрованого безробіття населення, %	4,48	4,51	5,27	5,20	4,59	3,92	3,31	2,90
Рівень зайнятості населення, %	51,9	57,3	55,7	54,6	56,5	57,1	58,1	58,5
Рівень забезпеченості лікарями усіх спеціальностей, осіб в розрахунку на 10 000 населення	35,2	35,2	35,1	34,8	35,2	35,0	35,0	36,0
Обсяг залучених інвестицій на одного жителя, грн.	91,33	170,45	181,85	282,45	506,32	241,39	250,48	428,26
Забезпечення житлом, кв. м на одного жителя	21,8	22,3	22,6	22,9	23,2	23,5	23,8	24,1

На основі застосування методу Backward (послідовне виключення), який є найбільш економічним, оскільки дозволяє дослідити тільки найкращі регресійні рівняння, які містять визначену кількість змінних, основні етапи їх побудови полягають у наступному:

- 1) розрахунок регресійного рівняння, яке містить усі змінні;
- 2) визначення локального  $F$ -критерію для кожної незалежної змінної з припущенням, що вона була останньою, введеною у регресійне рівняння, змінною;
- 3) порівняння найменшого значення  $F$ -критерію, яку позначимо  $F_L$ , з обраним критичним значенням  $F$ -removal;
- 4) у випадку  $F_L < F$ -removal, змінна  $X_L$ , яка забезпечила досягнення рівня  $F_L$ , виключення її з розгляду і здійснення перерахунку рівняння регресії з врахуванням решти змінних, – перехід до наступного кроку. У випадку  $F_L > F$ -removal, залишення регресійного рівняння таким, яким воно було розраховане.

Таким чином, всі „несуттєві” фактори видаляються з моделі за встановленими критеріями.

Результати можна подати у вигляді таблиці зі збереженням:

- 1) Predicted Values (модельних, теоретичних значень);
- 2) Distances (відстаней); виміри, які виявляють спостереження з незвичайними комбінаціями значень незалежних змінних, та спостереження, які можуть спричинити значний вплив на регресійне рівняння);
- 3) Prediction Intervals (інтервали передбачення);
- 4) Residuals (залишки);
- 5) Influence Statistics (статистики впливу).

Табличний висновок про побудову адекватної моделі можна підтвердити рядом графіків. Особливо цікавими для аналізу є графіки залишків моделі, які можна використати для перевірки нормальності розподілу. Вони корисні також для виявлення виключень, надзвичайних спостережень (outliers) та спостережень, що справляють значний вплив на модель (influential cases).

У таблиці подаються такі результати

- список виключених змінних (Variables Entered/Removed);
- підсумкові характеристики моделі (Model Summary);
- таблиця дисперсійного аналізу (ANOVA);

- нестандартизовані й бета-коефіцієнти рівняння регресії (Coefficients);
- основні статистичні характеристики виключених факторів (Excluded Variables);
- статистичні характеристики передвіщених значень і залишків моделі (Residuals Statistics).

При застосуванні покрокової регресії Backward на першому етапі будується початкова модель на основі всіх показників-факторів. Для них розраховуються звичайні (Unstandardized Coefficients) та стандартизовані коефіцієнти регресії (Standardized Coefficients), критерій Ст'юдента (t) та його значимість (Sig.).

Попередні результати побудови моделі відтворення людського капіталу подано у табл. 7.2. Вони відображають дані дисперсійного аналізу початкових моделей, а також коефіцієнт детермінації (R Square), коефіцієнт детермінації з врахуванням ступеня свободи (Adjusted R Square), стандартну похибку оцінювання (Std. Error of the Estimate).

*Таблиця 7.2*

**Попередні результати побудови моделі відтворення людського капіталу**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	107,206	0,000			
	$x_2$	8,738E— 02	0,000	1,004		
	$x_4$	0,331	0,000	8,047		
	$x_6$	0,322	0,000	1,782		
	$x_7$	8,133E— 02	0,000	1,146		
	$x_8$	— 0,762	0,000	— 1,781		
1	$x_9$	— 1,081E— 03	0,000	— 0,974		
	$x_{10}$	— 1,247	0,000	— 6,362		
1	Regression	0,163	7	0,023		
	Residual	0,000	0			
	Total	0,163	7			

Продовж. табл. 7.2

Model	R	R Square	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	
1	1,000	1,000	1,000			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
2	(Constant)	82,041	17,083		4,803	0,131
	$x_2$	0,110	0,060	1,265	1,825	0,319
	$x_4$	0,183	0,100	4,443	1,820	0,320
	$x_6$	0,162	0,139	0,899	1,166	0,451
	$x_8$	— 0,349	0,305	— 0,817	— 1,146	0,457
	$x_9$	— 1,365E— 03	0,001	— 1,229	— 2,424	0,249
	$x_{10}$	— 0,594	0,470	— 3,034	— 1,265	0,426
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	0,150	6	0,025	1,913	0,503
	Residual	0,013	1	0,013		
	Total	0,163	7			
Model	R	R Square	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	
2	0,959	0,920	0,439		0,11414	

Виконавши всі етапи розрахунків адекватної моделі, будуюмо загальну таблицю (табл. 7.3).

Таблиця 7.3

### Остаточні результати побудови моделі

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
6	(Constant)	60,749	2,886		21,050	0,000
	$x_2$	7,561E— 02	0,035	0,869	2,162	0,083
	$x_9$	— 9,572E— 04	0,000	— 0,862	— 2,145	0,085
Model		B	Std. Error	Beta		
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
6	Regression	0,086	2	0,043	2,817	0,152
	Residual	0,076	5	0,015		
	Total	0,163	7			
Model	R	R Square	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate	
6	0,728	0,530	0,342		0,12365	

На основі локальних F— критеріїв з 9 незалежних змінних до заключної моделі включено 2 фактори: показник охоплення всіма типами освітньої діяльності ( $x_2$ ) та обсяг залучених інвестицій на одного жителя ( $x_9$ ). Отримано

наступну модель з нестандартизованими коефіцієнтами (Unstandardized Coefficients):

$$Y = 60,749 + 0,0756x_2 - 0,0009572x_9 \quad (7.1)$$

Зазначені коефіцієнти відображають залежність відтворення людського капіталу від певної змінної при виключенні впливу на нього інших факторів.

Для оцінки порівняльного аналізу інтенсивності впливу описових змінних на залежну змінну розраховуємо стандартизовані або бета-коефіцієнти (Standardized Coefficients). На відміну від звичайних коефіцієнтів їх можна безпосередньо порівнювати один з одним, що дозволяє зробити висновок про інтенсивність впливу змін окремих факторів на залежну змінну. Бета-коефіцієнти показують, на яку частину стандартного відхилення змінилося б середнє значення залежної змінної, якби значення відповідного фактора збільшилося на стандартне відхилення, а інші змінні залишилися без зміни.

Модель у стандартизованому масштабі має такий вигляд:

$$Y = 0,869x_2 - 0,862x_9$$

Усі відібрані фактори є статистично значимими, оскільки фактичний критерій Стюдента (t) більше табличного. Про це ж свідчить графа Sig., у якій подано ймовірності пошуку більш істотних факторів динаміки відтворення людського капіталу.

Емпіричний критерій Фішера (F), який дорівнює 2,817, майже в 1,5 рази менше табличного значення, стандартна похибка залишків (Std. Error of the Estimate) становить 0,12365, а коефіцієнт детермінації (Adjusted R Square) – 0,342, тобто приблизно 34% варіації відтворення обумовлено включеними в модель факторами.

Після побудови адекватної моделі економічна інтерпретація її параметрів та використання отриманих результатів полягає у можливості, з врахуванням поділу факторів на регульовані та нерегульовані, представити отриману модель (аналізу поточних резервів відтворення людського капіталу та міжрегіональних порівнянь /порівнянь на мезо- та макрорівні) в наступному вигляді:

$$Y = a_0 + \sum_{j=1}^k a_j z_j + \sum_{i=k+1}^n a_i x_i + u, \quad (7.2)$$

де  $Y$  – показник інтенсивності відтворення людського капіталу;  $a_0$  – вільний член;  $a_j$  – коефіцієнти регресії при нерегульованих факторах;  $z_j$  – нерегульовані фактори;  $a_i$  – коефіцієнти регресії при регульованих факторах;  $x_i$  – регульовані фактори;  $u$  – випадкові фактори.

Модель, яка відображає вплив нерегульованих факторів в загальному вигляді можна представити наступним чином:

$$Y = b_0 + \sum_{j=1}^k a_j z_j + u, \quad (7.3)$$

де  $b_0 = a_0 + \sum_{i=k+1}^n a_i \bar{x}_i$ ;  $\bar{x}_i$  – середнє значення фактору  $x_i$  по сукупності досліджуваних позицій.

Результати розрахунку наведено у табл. 7.4.

Таблиця 7.4

#### Лістинг описових статистик (Descriptive Statistics)

	$Y_1$	$x_2$	$x_9$
Mean (средняя)	66,895	84,6875	269,0663
Std. Deviation (станд. отклон/)	0,152409	1,751275	137,0663
Variance (дисперсия)	0,023229	3,066964	18834,97
Skewness (асимметрия)	0,033	-1,428	0,746
Kurtosis (ексцесс)	-1,461	2,466	-0,105

На основі даних результатів, спираючись на початкове рівняння регресії (7.1), здійснюємо розрахунок моделі 2, та отримуємо:

$$b_0 = 60,749 + 0,0756 \cdot 84,6875 - 0,0009572 \cdot 269,0663 = 66,89$$

$$\text{Тоді } y^i = 66,89 + 0,0756x_2 - 0,0009572x_9.$$

Використовуючи багатфакторну регресійну модель (1), визначаємо за рахунок яких факторів і наскільки інтенсивність відтворення людського капіталу відрізняється на відповідних рівнях.

Крім того, ця модель дозволяє проаналізувати причини відхилення рівня людського капіталу у окремих досліджуваних одиниць від середнього за досліджуваною сукупністю рівня відтворення: підвищення рівня освіти або збільшення обсягів залучених інвестицій.

Загальний алгоритм проведення порівняльного аналізу стану відтворення людського капіталу по групах регіонів України можна представити в наступному вигляді:

$$Y^I = a_0 + \sum_{j=1}^k a_j z_j^I + \sum_{i=k+1}^n a_i x_i^I + u \quad (7.4)$$

$$Y^{II} = a_0 + \sum_{j=1}^k a_j z_j^{II} + \sum_{i=k+1}^n a_i x_i^{II} + u, \quad (7.5)$$

де верхній індекс означає номер груп регіонів.

Можна завжди знайти  $Y^I - Y^{II} = \Delta Y$ , що після спрощення має вигляд:

$$\Delta Y = a_0 + \sum_{j=1}^k a_j \Delta z_j + \sum_{i=k+1}^n a_i \Delta x_i + u \quad (7.6).$$

За допомогою формул (7.5) і (7.6) та регресійної моделі можна визначити вплив нерегульованих та регульованих факторів на різницю у відтворенні людського капіталу та за рахунок чого може бути досягнуто кращих показників.

При використанні цих формул для різних рівнів  $z_j$  і  $x_i$  можна порівнювати можливості відносно відтворення людського капіталу кожного регіону з середнім рівнем по сукупності в цілому та з середнім рівнем будь-якої іншої групи регіонів, а також їх можливості між собою та по групах.

## РОЗДІЛ 8

### СТРАТЕГІЯ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

Виявлені сучасні тенденції відтворення людського капіталу України свідчать про регрес усіх його суспільно важливих компонент. Відтак, можна стверджувати, що одним із шляхів виходу з чинної системної фінансово-економічної кризи може стати розробка нових концептуальних засад регулювання *процесів формування, відновлення та розвитку людського капіталу України в контексті розвитку економіки на інноваційних засадах.*

Це дасть змогу розробити багаторівневі стратегії відтворення людського капіталу, спрямовані на:

- якість інвестицій у людський капітал і забезпечення відповідності наповнення кожної його компоненти економічному та соціальному попиту, мінливому в умовах глобалізації та модернізації економіки країни;
- забезпечення ефективного збалансованого (як економічно, так і соціально) розвитку економіки, відповідного взірцям і стандартам високорозвинених країн;
- урахування можливості ринкового „недоінвестування” у людський капітал як наслідку його характеристик як „суспільного блага” або „екстерналії”.

Нами пропонується наступна модель реалізації стратегії відтворення людського капіталу (рис. 8.1).

З урахуванням поставлених завдань пропонується процес формування стратегії здійснювати у такій послідовності:

1. Визначення цілей відтворення людського капіталу: цілі мають бути згруповані за ступенем пріоритетності й спільності, містити показники розвитку та спиратися на прогресивні соціально-економічні стандарти якості життя й людського розвитку.

2. Аналіз макро- , мезо- та мікросередовища відтворення людського капіталу з урахуванням вертикальних та горизонтальних зв'язків. Оцінка



зовнішніх факторів — одна з специфічних рис стратегічного планування. Зокрема, аналізуються ключові соціально-економічні параметри зовнішнього середовища (динаміка ВВП, інвестиційний клімат, різноаспектні ризики, інфляція, очікувані та бажані перспективи економічного зростання), порівнюється соціально-економічний розвиток ареалів і просторів відтворення людського капіталу.



Рис. 8.1. Модель обґрунтування національної стратегії модернізації відтворення людського капіталу

3. Визначення сильних і слабких сторін наявного людського капіталу країни і аналіз компетенцій та інших параметрів людських ресурсів, і насамперед — інтелектуальних, інноваційних та підприємницьких. Використання наявних і формування нових конкурентних переваг людського капіталу. У межах даної стадії розробки стратегії важливо обґрунтувати можливості максимального використання сильних сторін середовища формування таких переваг та нейтралізації або знешкодження слабких. Також

важливо визначити причини успіхів і джерела невдач попереднього інструментарію регулювання відтворення людського капіталу.

4. Розробка концепції інноваційного розвитку людських ресурсів. До її основи слід покласти виявлення пріоритетних джерел відтворення людського капіталу, аналіз ресурсів цього розвитку, а також їхніх конкурентних переваг. На цьому етапі вже можна робити остаточні висновки про цілі відтворення людського капіталу, його фактори і механізми, а також про методи керування ними.

5. Розробка плану конкретних дій і здійснення стратегії. Механізми реалізації перетворень, які містять у собі методи і форми ресурсів, створення відповідних структур і проведення необхідних організаційно-технічних заходів, конкретизуються при розробці програм і стратегічних планів реалізації стратегії відтворення людського капіталу.

6. Визначення ефективності й результативності, коригування цілей інноваційного розвитку людського капіталу і важелів їхнього забезпечення. На цьому етапі слід використовувати методи моніторингу і оцінки діяльності (моніторинг виявляє показники або результати; а оцінка порівнює результати з конкретними запланованими індикаторами).

Сформульована послідовність вироблення стратегії відтворення людського капіталу з урахуванням кількісної оцінки його компонент, компетенцій і здібностей на рівні підприємства, регіону та країни дає змогу обґрунтувати єдину мету і упорядкувати застосування різноманітних методичних схем стратегічного управління (сценарний підхід, VRIO-аналіз, SWOT-методика). У цьому випадку процес вироблення стратегії відтворення людського капіталу стає структурованим і раціональним, вибудовуючись із залученням експертних оцінок.

Проведений аналіз досвіду високорозвинених держав засвідчив, що сучасні концептуальні засади регулювання відтворення людського капіталу повинні спиратись на такі основні принципи:

— стратегічного керування людським капіталом, яке спрямоване на поступове етапне зростання бажаних якісних параметрів його відтворення;

— інноваційного підґрунтя забезпечення належної якості відтворення людського капіталу, опрацювання і застосування інноваційних ефективних технологій відтворення людського капіталу в середовищі внутрішніх ринків праці;

— структурно-інвестиційного формування ефективної структури інвестування у розвиток та удосконалення параметрів людського капіталу як підґрунтя отримання ренти від цього капіталу;

— неперервного зростання якості трудового життя: на етапі переведення економіки країни на постіндустріальні рейки посилюється роль змістовності, творчості й високого рівня організації праці, забезпечення умов для безперервного професійного навчання та зростання працівників; надання справедливої винагороди за працю і визнання праці; дружніх взаємин в трудовому колективі;

— соціалізації: соціальний захист, забезпечення соціальної справедливості стосовно кожної людини — в розподілі доходів, у оплаті праці залежно від її результативності та якості, в доступності до галузей соціальної інфраструктури (освіти, охорони здоров'я, тощо), відповідність напрямів інвестування у відтворення людського капіталу інтересам усіх верств населення;

— високого професіоналізму менеджменту, що будується на необхідності зростання рівня професійної компетентності фахівців підрозділів керування трудовими ресурсами, спроможних виконувати складні відповідальні аналітичні, освітні тощо функції, обґрунтовано оптимізувати соціально-трудові відносини.

З іншого боку, при розробці й реалізації стратегії відтворення людського капіталу мають бути дотримані ті принципи, на яких ґрунтується управління, та котрі, будучи загальними стандартами й нормами державної політики,

сприяють її якості та ефективності здійснення з мінімальними соціальними і економічними витратами та одночасно при цьому — з найбільшими результатами. Зокрема, доцільно виокремити такі принципи, які відповідають вимогам розвитку людського капіталу:

- верховенство закону і права;
- соціальне партнерство, взаємна відповідальність держави, підприємців з одного боку та особи, суспільства – з іншого;
- гармонізація та збалансування загальнодержавних та регіональних інтересів щодо відтворення людського капіталу, й на цій основі – визначене розмежування повноважень органів державної влади та їх взаємодія;
- ресурсне забезпечення державних програм відтворення людського капіталу;
- попередження загроз та ризиків деградації та скорочення людського капіталу;
- інформаційна відкритість і прозорість, а також соціальний контроль;
- термінальне управління та оптимальність;
- системне управління та ієрархічність;
- інтеграція та співпраця з міжнародними системами соціально-трудового розвитку.

Засадничою підвалиною стратегії відтворення людського капіталу є не постійне надання нужденним когортам населення гуманітарної допомоги (тобто пасивна допомога, що сприяє поширенню споживацької поведінки), а стимулювання їхнього розвитку, розширення можливостей та прийняття рішень щодо вибору бажаного способу життя, але разом з тим і посилення відповідальності за прийняте рішення і його виконання.

Вважаємо разом з тим за необхідне підкреслити, що стратегія відтворення людського капіталу України має відповідати специфіці сучасного соціально-економічного розвитку країни, що обумовлює формулювання таких вимог:

*по-перше*, у стратегії має бути врахований накопичений досвід розв'язання актуальних проблем відтворення людського капіталу, результати попередніх наукових досліджень з цих питань, забезпечено координацію змісту стратегії і чинних законодавчих норм: це забезпечить використання мінімально необхідних ресурсів для реалізації такої стратегії;

*по-друге*, стратегія відтворення людського капіталу має передбачати розвиток демократизації соціально-трудових відносин, мати глибоке змістовне наповнення;

*по-третьє*, сучасний варіант стратегії відтворення людського капіталу має спиратися на адекватне новітнє економічне забезпечення;

*по-четверте*, пріоритетним завданням сьогодення є стимулювання інноваційного шляху розвитку української економіки. Тому розвиток людського капіталу є не лише необхідною складовою людського прогресу, а також є важливим чинником інноваційної перебудови економіки та науково-технологічного прогресу, що повинно бути передбачено стратегією;

*по-п'яте*, у змісті стратегії необхідно врахувати новітні напрями реалізації стратегічних завдань розвитку робочої сили. Це підвищення конкурентоспроможності та забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення.

Врахування визначених особливостей розробки моделі національної стратегії розширеного відтворення людського капіталу у контексті розвитку економіки дає можливість сформулювати наступні групи основних орієнтирів та їх деталізацію.

Пріоритетними напрямками в контексті *забезпечення демографічного вагального підґрунтя щодо формування людського капіталу* через вихід з демографічної кризи на „нульовий варіант”, а потім і на розширене відтворення населення, формування сприятливих умов для гармонійного розвитку сім'ї, молодого покоління мають бути:

— активізація демографічної політики у напрямі мотивування народжуваності; зменшення рівня смертності, насамперед у працездатній

віковій категорії, відновлення та покращення репродуктивних характеристик населення, зменшення захворюваності, подовження довголіття населення;

- реалізація комплексу заходів з підтримки сім'ї, виховання та навчання дітей, захисту материнства і дитинства;

- сприяння подальшому розвитку та модернізація системи соціальної підтримки сімей з дітьми, зокрема, багатодітних сімей;

- реклама та стимулювання серед населення популярності моделі три—чотиридітної сім'ї;

- забезпечення безоплатного медичного обслуговування вагітних жінок, породіль та дітей у державних і комунальних закладах охорони здоров'я тощо;

- реалізації активної міграційної політики держави з метою упередження „відтоку мізків” за межі України — висококваліфікованих, конкурентоспроможних на ринках праці високорозвинених країн людських ресурсів найбільш продуктивної вікової категорії.

Має бути забезпечене *достатнє та збалансоване інвестування, спрямоване на покращення системи охорони здоров'я народу України у напрямі:*

- гарантування безкоштовної висококваліфікованої медичної допомоги у законодавчо визначеному обсязі;

- організації механізму мультиканального фінансування сфери охорони здоров'я на засадах соціального партнерства як держави, так і роботодавців, регіональних спільнот, а також юридичних та фізичних осіб;

- активізації боротьби із шкідливими звичками та гігієнічного виховання населення, в першу чергу, дітей, посилення спрямованості сфери охорони здоров'я на допомогу населенню у підтримці якісних параметрів здоров'я;

— модернізації профілактичної медицини, забезпечення росту рівня якості профілактичних оглядів і відновлення практики постійної загальної диспансеризації населення для профілактики захворюваності;

— оптимізації територіальної мережі державних, комунальних і приватних лікувально-профілактичних закладів, спеціалізованих центрів, установ швидкої медичної допомоги та модернізації матеріально-технічної бази закладів охорони здоров'я (відповідно до показників функціонування ліжкового фонду, нормативів забезпечення медичним устаткуванням тощо);

— зростання ефективності діяльності акушерсько-гінекологічних і педіатричних закладів в аспекті параметрів відновлення та покращення здоров'я жінок репродуктивного віку, а також дітей; надання безкоштовних медичних послуг вагітним жінкам у державних і комунальних закладах охорони здоров'я тощо.

*Забезпечення бажаної гендерної рівноваги процесів формування людського капіталу* обумовлює:

— розв'язання актуальних проблем зайнятості працездатного населення і першочергово — молоді, скорочення рівня безробіття, зокрема, прихованого та вимушеного, покращення соціального захисту працівників на ринку праці;

— подолання та недопущення дискримінації щодо забезпечення реалізації прав і можливостей жінок та чоловіків на ринку праці;

— забезпечення життєвого рівня членів сім'ї доходом, не нижче прожиткового мінімуму, визначеного нормативно;

— формування та реалізація програм освітнього та культурного розвитку населення упродовж усього життя тощо.

*Удосконалення процесів розподілу та використання людського капіталу в суспільно корисній діяльності* в контексті його впливу на розвиток економіки вимагає забезпечення ефективної зайнятості, котра дасть змогу набуту як необхідного соціального статусу, так і досягти високих стандартів добробуту

працюючих та їх сімей, мотивуватиме людські ресурси до легальних форм реалізації на ринку праці їх економічної активності та протидіятиме відтоку фахівців високої кваліфікації від суспільно корисної діяльності в Україні, через такі напрями інвестування у:

- інноваційну модернізацію застарілих робочих місць та створення нових високотехнологічних ефективних робочих місць;

- формування гнучкої територіальної системи робочих місць на основі розробки схеми робочих місць з урахуванням пріоритетів прогресивного розвитку господарського комплексу;

- розвиток малого та середнього бізнесу (насамперед, у галузях третинної сфери, інформаційно- та інноваційномістких) як джерела нових робочих місць; поширення гнучких форм зайнятості та практики громадських робіт;

- скорочення секторальних, просторових, професійно-кваліфікаційних, статевовікових дисбалансів ринку праці;

- трансформацію структури сфери зайнятості регіонів згідно структурної модернізації господарських комплексів регіонів та національної стратегії соціально-економічного розвитку;

- перерозподіл людських ресурсів від неефективних та застарілих сфер господарювання до тих, що відповідають напрямам інноваційної модернізації економіки, сприяють економічному піднесенню, зростанню обсягів ВВП та продукція яких є конкурентоспроможною не лише на внутрішніх (національних ринках різного рівня), а й на міжнародних;

- фінансово-економічне оздоровлення розвитку тих підприємств, які перебувають під загрозою банкрутства, на основі обґрунтованого їх перепрофілювання чи модернізації, однак, за умови здатності таких суб'єктів бізнесу налагодити ефективне виробництво (надання послуг);



— обґрунтований ефективний розвиток мережі закладів щодо працевлаштування людських ресурсів, професійної підготовки (перепідготовки) кадрів, матеріальної підтримки безробітних тощо;

— активізацію соціального захисту неконкурентоспроможних на ринку праці груп економічно активного населення, і насамперед — жінок й молоді;

— поширення практики відповідного професійного навчання і фінансової підтримки безробітних, які мають наміри займатись малим чи/ї сімейним підприємництвом.

Як зазначено у перших розділах та обґрунтовано результатами побудови моделі відтворення людського капіталу, в контексті досягнення ефективного економічного піднесення важливим є *підвищення рівня якості освітньої компоненти людського капіталу* на усіх етапах відтворення цього капіталу, що потребує інвестування у:

— забезпечення доступності дошкільного виховання, широке застосування в дошкільних та загальноосвітніх установах гнучких програм і планів, профільний розподіл навчання у школах (гімназіях тощо), створення консультаційних пунктів індивідуальної освіти тощо;

— поширення новітніх педагогічних технологій підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів;

— оптимізацію територіальної мережі установ освіти з урахуванням потреб та бажаних перспектив демографічного розвитку населення, а також модернізацію матеріально-технічної бази зазначених закладів;

— забезпечення безперервності та прикладної спрямованості сфери освіти, що дасть змогу покращити доступність послуг, професійно-кваліфікаційних параметрів конкурентоспроможності економічно активного населення;

— підвищення гнучкості системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, спроможної бути адекватно мобільною з урахуванням зрушень на ринку праці;

— збалансування діяльності з професійної орієнтації, підготовки та перепідготовки кадрів в освітніх установах усіх форм власності з потребами ринку праці у працівниках в професійно-кваліфікаційному аспекті;

— формування оптимальних в умовах переходу до постіндустріального суспільства кваліфікаційних і психологічних параметрів професійної придатності економічно активного населення.

*Підвищення вартості робочої сили, зростання доходу та відповідно рівня платоспроможного попиту домогосподарств, піднесення рівня та якості життя населення, подолання бідності, як невід’ємна умова фази відновлення і збереження людського капіталу обумовлює:*

— поширення у суспільстві ідеології розподілу за працею;

— поступове зростання їх вартості та відповідно ціни як основа активної протидії знеціненню якості людських ресурсів,;

— забезпечення підвищення питомої ваги фонду оплати праці у структурі витрат на виробництво;

— сприяння погашенню заборгованості із заробітної плати на підприємствах, в установах та організаціях;

— прискорене реформування системи оплати праці, трансформація заробітної плати в основне, пріоритетне джерело доходів працівників;

— удосконалення засад колективно-договірного регулювання фондів оплати праці залежно від результатів господарської діяльності підприємств;

— удосконалення організації і нормування оплати праці, встановлення її зв’язку з кваліфікацією, професіоналізмом та результатами праці;

— соціальну модернізацію системи соціального забезпечення працівників;

- захист та підвищення рівня купівельної спроможності доходів громадян;
- розробку механізму збалансування та оптимізації пропорцій структури рівнів доходів різних соціальних верств населення;
- вироблення національної стратегії формування середнього класу;
- заохочення громадян до конкуренції й формування особистої відповідальності за власний добробут тощо.

Сьогодні найбільш важливо використовувати глибинний механізм цільового економічного розвитку через створення нової якості людського капіталу. Зазначене є складовою стратегічної мети як державного керування, так і соціально-економічного розвитку країни і є безальтернативним шляхом виходу України з трудоресурсної кризи.

## РОЗДІЛ 9

### КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ВІДТВОРЕННЯМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Як показали наші дослідження, для збереження досягнутого рівня конкурентоспроможності України, не говорячи вже про його підвищення, потрібна поява та істотний розвиток людського капіталу нової якості. На сьогодні національна господарська система все ще має основу для цього розвитку, але темп переходу до економіки, заснованої на знаннях, поки залишає бажати кращого. Гальмують темпи успішного поступу наявні системні загрози та проблеми відтворення людського капіталу на національному рівні.

Попередньо викладені результати дослідження щодо стану відтворення людського капіталу на підприємствах регіону обґрунтовують розробку Кодексу корпоративної соціальної відповідальності бізнесу як стратегічної ініціативи, адресованої, в першу чергу, бізнес-співтовариству, та який окреслює напрями і межі потенційного внеску підприємства і бізнес-співтовариства в цілому у розширене відтворення і збалансований розвиток людського капіталу та нації в цілому. В акумульованому вигляді обґрунтований нами Кодекс корпоративної соціальної відповідальності бізнесу становить наступне.

#### ***Кодекс корпоративної соціальної відповідальності бізнесу***

Кодекс корпоративної соціальної відповідальності бізнесу — це цілісна система основних принципів соціально відповідальної ділової практики, які мають бути застосовані у повсякденній господарській діяльності Підприємства.

Кодекс корпоративної соціальної відповідальності бізнесу — це концентр змісту модернового соціального діалогу з бізнес-партнерами Підприємства: акціонерами, інвесторами, організаціями працівників, владними структурами, територіальними громадами тощо.

Кодекс корпоративної соціальної відповідальності бізнесу — це добровільна ініціатива Підприємства, яка реалізується на основі визнання представниками ділового співтовариства активної ролі підприємництва у

людському розвитку, своєчасності та нагальності впровадження соціально відповідальних норм у бізнес-практику. Підприємство сприймає соціально відповідальну діяльність як один із ключових стратегічних напрямів бізнесу.

### *Соціальна декларація*

Нова парадигма модернізації та соціалізації економіки визначає виняткову роль ефективного управління людським капіталом. Працівники, їх професійні вміння, навички, кваліфікація, особистісний потенціал — одна з ключових конкурентних переваг Підприємства. За таких умов та стратегічної цілі забезпечити ефективність управління людським капіталом в аспекті реалізації конкурентоспроможної моделі бізнесу, Підприємство цінує трудову активність своїх працівників, прагне сформувати корпоративну культуру на принципах взаємоповаги керівників підприємства та найманих працівників, досягти згуртованості колективу, забезпечити гідні та комфортні умови роботи і розвитку кожного працівника, сприяти формуванню активної життєвої позиції кожного працівника, її відповідності ключовим цінностям українського народу.

### *Соціальна місія бізнесу*

Соціальна місія полягає у виробництві необхідної суспільству продукції (наданні послуг) найбільш ефективним і безпечним способом на усталеній основі розширеного гармонійного відтворення людського капіталу підприємства, що відповідає довгостроковим економічним інтересам бізнесу, сприяє забезпеченню соціальної злагоди, збереженню навколишнього середовища, стабільному розвитку території господарювання.

Місія передбачає, що:

- цілі підприємницьких стратегій, економічна та соціальна відповідальність бізнесу є рівноважними і взаємодоповнюючими;
- передбачаючи дотримання етичних норм і принципів та соціальну діяльність у межах чинного законодавства, ініціативні соціально відповідальні зобов'язання Кодексу є переважно додатковими щодо цього законодавства;

- зобов'язання Кодексу не скасовують чинність колективного договору (угоди) чи трудових договорів, укладених між Підприємством та працівниками;
- виважені і обґрунтовані соціальні інвестиції Підприємства знижують підприємницькі ризики, підвищують конкурентоспроможність, капіталізацію Підприємства, ефективність працівників і лояльність споживачів, роблять репутацію власників і менеджменту підприємства більш привабливою;
- положення Кодексу охоплюють інтереси усіх стейкхолдерів, і в першу чергу
  - працівників, акціонерів Підприємства, непрацюючих пенсіонерів, комерційних партнерів Підприємства, територіальну спільноту.

Виходячи з місії, бізнес-практика менеджменту Підприємства враховує зростання вагомості ролі соціальних аспектів для підтримки бажаної ділової репутації, підтримує поширення цієї тенденції у бізнесовому просторі, прагнучи, щоб його продукція, марочні (товарні) знаки ідентифікувалися громадськими колами як ознаки соціально відповідальної бізнес-діяльності та певних соціальних ініціатив чи соціальних інвестицій.

Соціальна відповідальність, соціальне інвестування підприємства ґрунтуються на таких принципах:

- сталість соціально відповідальної поведінки як постійна характеристика господарської діяльності Підприємства;
- публічна правова основа господарських та соціальних заходів Підприємства, що дає змогу ознайомитися з інформацією про результати господарювання та соціальні програми, розміщеною в спеціальних виданнях, засобах масової інформації або на інтернет-сторінці Підприємства;
- ринкова доцільність та комерційна обґрунтованість соціальних інвестицій, зв'язок з ключовими бізнес-процесами та прогнозована окупність таких інвестицій;

- пріоритетність довгострокового ефективного сталого розвитку перед короткостроковими вигодами;
- ініціативність діяльності, активна позиція Підприємства щодо управління змінами відтворення людського капіталу у напрямі досягнення кращих стандартів людського розвитку високорозвинених країн;
- збалансованість при врахуванні інтересів основних стейкхолдерів; сприяння довгостроковому і перспективному розвитку відносин між ними;
- визнання того, що права працівників у сфері праці — це невіддільна складова прав людини;
- комплексність застосування положень Кодексу в усіх сферах господарської діяльності Підприємства.

Філософія бізнес-поведінки та концепція здійснення соціально відповідальних дій Підприємства має наступні орієнтири:

- підтримка усталено високого рівня економічного розвитку країни та забезпечення продуктивної зайнятості населення, і на цій основі — покращення якості життя громадян;
- виробництво якісної продукції та надання високоякісних послуг для споживачів;
- ефективне здійснення бізнесу, орієнтоване на створення доданої економічної вартості та зростання добробуту своїх акціонерів;
- формування і підтримка статусу сучасного інноваційно орієнтованого, високоефективного і соціально відповідального Підприємства за висновками основних зацікавлених сторін;
- побудова сумлінних відносин з усіма зацікавленими сторонами;
- створення нових привабливих робочих місць, умов для професійного розвитку співробітників, реалізація заходів щодо відновлення та оновлення працездатності, оздоровлення та соціального захисту персоналу;
- соціальні аспекти взаємодії з постачальниками та споживачами продукції й послуг Підприємства;

- участь у житті суспільства, підтримка суспільно вагомих проектів та програм у сфері екології, охорони здоров'я, науки, культури, участь у фінансуванні об'єктів соціальної інфраструктури;
- урахування сподівань громадськості щодо впровадження загальноприйнятих етичних норм у бізнес-практиці;
- партнерські програми та проекти розвитку місцевого співтовариства.

Соціальна відповідальність Підприємства формалізується у вигляді реалізації соціальних програм та проектів, які затверджуються Радою директорів (Правлінням) Підприємства та фінансуються Підприємством.

Об'єктом корпоративної соціальної відповідальності внутрішнього напрямку є винятково сукупний працівник компанії в якості людського капіталу, кадрового ресурсу, учасника конкретних виробничих процесів, носія професійно-кваліфікаційних навичок, якість яких зростає та розвивається, об'єкта захисту від соціальних ризиків та суб'єкта соціального партнерства.

Внутрішня політика реалізації соціальної відповідальності Підприємства акумулює наступні напрями:

- формування людського капіталу шляхом задоволення потреби Підприємства у кадрах конкретних чисельності та професійно-кваліфікаційного складу;
- продуктивне використання людського капіталу, максимальна реалізація професійних знань, навичок, трудової активності, інтелектуального потенціалу працівників;
- відтворення та розвиток людського капіталу, створення гідних умов для ефективного професійного і особистісного зростання персоналу, розвиток системи гідної мотивації високопродуктивної праці, забезпечення охорони і безпечних умов праці відповідно до стандартів інноваційного виробництва;
- практична реалізація відносин соціально-трудоного партнерства та високої якості трудового життя, що має на меті належну соціальну підтримку працівників та членів їх сімей за кращими світовими взірцями;
- формування згуртованої, соціально захищеної, економічно умотивованої команди персоналу Підприємства.



*Політика найму* на Підприємстві на основі забезпечення і соціальної, і економічної ефективності найму персоналу передбачає працевлаштування економічно активного населення, яке проживає на території розташування Підприємства; конкурсний відбір на вакантні посади, випробування і навчання кандидатів шляхом практичної роботи на робочих місцях, в реальних виробничих умовах; адаптацію прийнятих працівників.

Реалізація права на працю на підприємстві здійснюється шляхом укладання трудового договору з кожним працівником, в якому окреслено обов'язки і права працівника та роботодавця.

У трудових відносинах Кодекс соціальної відповідальності гарантує працівникам Підприємства:

- відсутність обмежень у трудових правах працівників;
- відсутність дискримінації працівників залежно від віку, статі, національності, фізичних можливостей, віросповідання, сімейних, соціальних, посадових, етнічних, політичних та інших ознак, не пов'язаних з діловими якостями працівника;
- недопущення примусу працівника до виконання певних видів робіт, не зазначених у трудовому договорі, та нелегально оплачуваних робіт;
- недопущення застосування праці нелегальних працівників.

*Формування резерву кадрів* передбачає:

- використання прогресивних систем оцінки і атестації персоналу, що дозволяють об'єктивно оцінювати внесок працівників;
- обґрунтоване формування кадрового резерву на висування, ротацію персоналу;
- створення і реалізацію можливості вертикальної та горизонтальної ротації персоналу між структурними підрозділами Підприємства з метою залучення молодих фахівців;
- комплексну системну підготовку резерву відповідно до перспективних вимог розвитку і модернізації виробництва;

- створення і реалізацію на Підприємстві технології „центру кар’єрного планування”.

*Щодо забезпечення соціально-особистісного розвитку працівників*

Підприємство зобов’язується:

- надавати доступ до розвитку навичок і навчання, а також можливості для кар’єрного росту усім категоріям персоналу (від робітників і фахівців до топ-менеджерів) на рівних умовах і при відсутності дискримінації;
- забезпечувати доступність орієнтованої на відстеження та задоволення потреб виробництва системи професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки, постійне підвищення кваліфікації персоналу, у тому числі молодих фахівців і освоєння працівниками додаткової (другої чи третьої) професії;
- забезпечувати індивідуалізацію професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки за допомогою впровадження варіативних навчальних планів і програм;
- створювати консультаційні пункти індивідуальної освіти працівників, розвиток традицій наставництва;
- надавати фінансову підтримку (кредитувати, повністю або у певних відсотках компенсувати витрати працівників) для набуття додаткової непрофільної освіти і розширення сфер кваліфікації.

*Політика винагороди та мотивації праці*

Підприємство усвідомлює, що високопродуктивна і творча праця як основа підвищення конкурентоспроможності та ефективності результатів бізнесу має бути підкріплена належною компенсаційною системою оплати та стимулювання праці, яка дасть змогу працівникам відтворити власні фізичні та розумові сили та знання, витрачені в процесі трудової діяльності, забезпечити розвиток трудового потенціалу найманих працівників, а також — необхідні потреби членів сімей працівників Підприємства. Керівництво Підприємства будує оплату праці на таких принципах:

- зростання питомої ваги оплати праці в обсязі собівартості продукції щонайменше до 50 % при одночасному скороченні інших витрат,
- своєчасна виплата заробітної плати та недопущення будь-якої її затримки;
- впровадження грейдингової системи (встановлення тарифних ставок, посадових окладів), виключно виходячи з професійно-кваліфікаційного рівня виконавця, складності, відповідальності, кількості, якості, терміновості та виробничих умов роботи;
- встановлення доплат, надбавок, гнучких систем преміювання з урахуванням розвитку професійної багатофункціональності працівників, засвоєння необхідних Підприємству спеціальностей, реалізації індивідуальних, колективних (групових цілей підрозділу) і корпоративних цілей;
- встановлення гарантованого обсягу виплачуваної заробітної плати на рівні реального прожиткового мінімуму (визначеного експертно профспілками та іншими незалежними організаціями), з урахуванням необхідності задоволення основних потреб відтворення робочої сили на конкретній території розташування Підприємства;
- обмеження використання штрафних санкцій та відрахувань із заробітної плати, які дозволені законом або колективним договором;
- постійне коригування заробітної плати з урахуванням підвищення споживчих цін.

#### *Політика безпеки праці на виробництві*

Підприємство визнає, що екологічні ризики на робочих місцях є причинами стресів і погіршення стану здоров'я. Тому Підприємство прагне створити здорові та безпечні умови виробничого середовища, з урахуванням міжнародних стандартів та вимог забезпечення високого рівня продуктивності праці, фізичного, соціального та інтелектуального розвитку працівників, забезпечувати захист працівників від ризиків, пов'язаних з нанесенням шкоди здоров'ю, та адаптацію виробничого середовища до фізичних і психологічних можливостей працівників; а також створювати передумови не лише для

своєчасного подолання будь-яких порушень санітарно-гігієнічних норм та правил охорони праці, але й превентивності можливостей їх виникнення.

Підприємство прагне до того, щоб послідовно забезпечити:

- введення в дію безпечного виробничого обладнання, ергономічну організацію робочих місць та оптимізацію санітарно-гігієнічних характеристик виробничого середовища з урахуванням вимог національного законодавства та міжнародних нормативних актів;
- гідні умови праці щодо робочого часу, оптимальний змінний режим роботи та оптимальне співвідношення часу роботи і часу перерв з метою підтримки максимально високої продуктивності праці та відновлення працездатності працівників;
- організацію систематичних комплексних і цільових перевірок стану умов і охорони праці на робочих місцях та їх регулярну атестацію за шкідливими і небезпечними факторами;
- ретельну оцінку причин нещасних випадків і професійної захворюваності, розробку і реалізацію профілактичних заходів щодо їхнього попередження;
- функціональним і якісним спеціальним одягом і взуттям всіх працівників, зайнятих у виробництві, а також сертифікованими засобами індивідуального й колективного захисту від впливу небезпечних і шкідливих виробничих факторів;
- навчання персоналу безпечним методам і прийомам виконання робіт та наданню першої допомоги при нещасних випадках на виробництві, а також періодичний контроль працівників щодо знань вимог охорони праці, навичок безпеки праці та застосування засобів індивідуального й колективного захисту;
- організацію санітарно-побутового й лікувально-профілактичного обслуговування Працівників відповідно до вимог охорони праці;
- одержання якісного гарячого харчування працівниками на усіх виробничих дільницях тощо.

### *Охорона здоров'я та підтримка здорового способу життя*

В своїй бізнес-практиці Підприємство дотримується принципу недопущення забезпечення прибутковості виробничої діяльності за рахунок понаднормативного зростання навантаження на працездатність працівників до невідомих її параметрів та скорочення у зв'язку з цим виробничих витрат. Збереження життя та здоров'я працівників є одним з ключових пріоритетів соціальної відповідальності Підприємства. У зв'язку з цим соціально відповідальні дії Підприємства передбачають:

- розробку та впровадження корпоративних норм щодо організації санітарно-медичної служби на Підприємстві, керуючись українським законодавством і міжнародними стандартами в сфері охорони здоров'я;
- розвиток ефективних амбулаторно-поліклінічних форм надання корпоративної медико-санітарної допомоги;
- періодичні профілактичні огляди персоналу, аналіз і прогнозування значущих характеристик стану здоров'я працівників, випадків смертності та набуття інвалідності в структурних підрозділах підприємства;
- розробку, фінансування і реалізацію програм з профілактики загальної та професійної захворюваності, оздоровлення персоналу, виходячи з результатів моніторингу і аналізу захворюваності;
- цільовий захист прав вагітних жінок, багатодітних матерів, а також жінок репродуктивного віку, які працюють у структурних підрозділах підприємства в несприятливих і шкідливих для здоров'я умовах праці;
- дольове фінансування санаторно-курортного лікування працівників та членів їх сімей;
- повну компенсацію видатків на спеціальний медичний догляд та щорічне санаторно-курортне лікування працівників, що одержали інвалідність внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійне захворювання в результаті трудової діяльності на Підприємстві;

- стимулювання здорового способу життя працівників і членів їхніх сімей шляхом залучення до заняття фізкультурою і масових видів спорту, надання безкоштовного доступу до спортивної інфраструктури Підприємства, проведення корпоративних змагань та спартакіад.

#### *Соціальна підтримка та захист від соціальних ризиків*

Усвідомлюючи важливу роль соціального захисту у забезпеченні соціальної справедливості, розвитку корпоративної культури, комплексної мотивації працівників до багаторічної ефективної праці на Підприємстві та забезпеченні їх економічної стабільності при досягненні пенсійного віку, керівництво Підприємства бере ініціативні зобов'язання щодо реалізації соціальних програм корпоративного рівня у таких напрямках:

#### корпоративне соціальне страхування і соціальне забезпечення:

- корпоративна програма пенсійного забезпечення на принципах накопичення і солідарної участі Підприємства та працівників;
- корпоративна програма пенсійного забезпечення за рахунок коштів Підприємства тих працівників, які мають високі виробничі результати в трудовій діяльності та певний стаж роботи;
- добровільне медичне страхування;
- корпоративна система особистого страхування життя;
- надання додаткових оплачуваних днів відпустки;
- пільгове кредитування за умовами корпоративної програми кредитування;
- компенсація транспортних витрат працівників та надання корпоративних додаткових відпускних виплат на проїзд;
- субсидоване харчування в закладах харчування підприємства;
- довгострокове іпотечне житлове кредитування;

#### соціальна підтримка непрацюючих пенсіонерів:

- надання путівок на санаторно-курортне лікування із частковою компенсацією їх вартості;

- виплата матеріальної допомоги на лікування, придбання спеціальних транспортних засобів;
- запрошення на урочисті та святкові заходи Підприємства;
- збереження права участі в корпоративній системі медичного страхування;

соціальна підтримка молодих працівників та осіб з сімейними обов'язками:

- квотування робочих місць для молодих працівників;
- розвиток програм матеріальної допомоги при переїзді та облаштуванні молодих працівників та їх сімей при зміні місця роботи;
- сприяння житловому будівництву та інші напрями забезпечення житлом молодих працівників та їх сімей;
- додаткова оплачувана відпустка працюючим матерям;
- нетривалі додаткові відпустки у зв'язку з сімейними обставинами (оплачувані та без збереження заробітної плати);
- дольове фінансування витрат на житлово-комунальні послуги;

захист від безробіття та сприяння в працевлаштуванні:

- звуження на Підприємстві сфери прихованого безробіття;
- створення нових робочих місць шляхом розвитку гнучких організаційних форм зайнятості та використання робочого часу;
- професійна підготовка та підвищення кваліфікації працівників, що звільняються у зв'язку зі скороченням чисельності або реструктуризації виробництва, без розірвання з ними трудових угод, переміщення цих працівників усередині Підприємства;
- надання працівникам інформації про плани підприємства щодо скорочення робочих місць, програми перепідготовки, створення нових робочих місць та наявні вакансії;
- надання працівникам, попередженим про звільнення, оплачуваного часу для пошуку нової роботи;

- сприяння самостійній зайнятості та розвитку підприємницької ініціативи працівників, попереджених про звільнення, шляхом мікрокредитування, укладання контрактів та надання замовлень;
- надання матеріальної підтримки безробітним та членам їх сімей.

*Соціальний діалог і розвиток партнерських внутрішньокорпоративних відносин*

Підприємство визнає важливість інститутів соціального діалогу, соціального партнерства і приймає на себе обов'язок сприяти розвитку взаємин між працівниками Підприємства та їх представниками на основі принципів соціального партнерства, що забезпечує досягнення згоди й співробітництва в сфері трудових відносин. Керівництво Підприємства усвідомлює, що соціальне партнерство сприяє розумінню та зміцненню загальної зацікавленості його учасників у досягненні високої ефективності праці, що забезпечує підвищення життєвого рівня працівників Підприємства, зниженню соціальної напруженості на Підприємстві. Підприємство підтримує реалізацію права працівників на об'єднання і створення організацій, що представляють їхні інтереси, сприяючи функціонуванню на Підприємстві профспілок, соціально-трудових рад та інших суспільних об'єднань, що представляють інтереси усіх працівників або окремих категорій персоналу.

Підприємство усвідомлює, що однією з умов ефективного розвитку людських ресурсів, мотивації персоналу до продуктивної праці та розширення професійних навичок і знань, узгодження інтересів власників та найманих працівників, підвищення соціальної відповідальності як власників і керівників, так і найманих працівників Підприємства нижчих щаблів ієрархії, є надання працівникам можливості для реалізації їх підприємницької, інноваційної активності шляхом реалізації концепції „економіки участі” у виробленні і реалізації рішень, пов'язаних з життєво важливими питаннями функціонування та розвитку Підприємства, для чого створюються і працюють колегіальні органи. У цьому плані соціально відповідальні дії Підприємства передбачають:

- введення працівників у процеси прийняття управлінських рішень;



- застосування системи участі працівників у прибутках Підприємства;
- застосування системи участі працівників у власності Підприємства.

Підприємство прагне до того, щоб послідовно забезпечити соціальний діалог у формі колективних переговорів, консультування й обміну інформацією щодо спільних інтересів роботодавців і працюючих у економічному, екологічному та соціальному аспектах, зокрема, щодо розробки програм підвищення кваліфікації, мінімізації негативних соціальних наслідків від змін у діяльності організації, розгляду конфліктних ситуацій і скарг тощо.

Підприємство зобов'язується:

- підтримувати і розбудовувати систему внутрікорпоративних комунікацій, спрямовану на інформування працівників щодо стратегії розвитку Підприємства, доведення до них цілей, завдань, довгострокових і поточних планів, результатів виробничої діяльності Підприємства;
- надавати обраним належним чином представникам працівників доступ до осіб, уповноважених ухвалювати рішення, доступ до робочих місць і до тих, кого вони представляють, до коштів, необхідних їм для виконання своєї ролі, а також до інформації, яка дозволить їм мати ясну й об'єктивну картину фінансової й іншої діяльності організації.

#### Зовнішня політика реалізації соціальної відповідальності Підприємства

Усвідомлюючи свою відповідальність перед регіональною спільнотою щодо ефективного використання людських ресурсів та збереження і відновлення сприятливого середовища життєдіяльності нинішнього і майбутніх поколінь населення, Підприємство прагне будувати відносини з державними та регіональними органами влади, а також органами місцевого самоврядування на принципах партнерства, комплексного підходу, розподілу відповідальності та дольової участі з державою і місцевим самоврядуванням у соціальних програмах розвитку людських ресурсів (національного, регіонального та муніципального рівнів) та гармонізації середовища цього розвитку, а також прозорості свого бізнесу та соціально відповідальних дій.

Виходячи з ключових проблем ведення бізнесу та соціально-економічного середовища розвитку бізнесу, Підприємство приймає ініціативні зобов'язання щодо соціально відповідальної участі у розвитку людських ресурсів регіону господарювання Підприємства, а також країни в цілому у таких напрямках:

*Підтримка сфери освіти та інноваційно-технологічного розвитку:*

- участь у фінансуванні регіональних науково-дослідних проектів / програм (за профілем бізнесової діяльності Підприємства);
- організаційне та фінансове сприяння проведенню конкурсів науково-технічних проектів та робіт серед молодих учених і фахівців (за профілем бізнесової діяльності Підприємства);
- сприяння модернізації матеріально-технічної бази навчальних закладів професійної освіти (за профілем бізнесової діяльності Підприємства);
- забезпечення навчальних закладів необхідною інформаційною базою;
- матеріальне стимулювання молоді, що навчається в навчальних закладах професійної освіти (за профілем бізнесової діяльності Підприємства);
- організація практики на Підприємстві для набуття студентами практичних знань та навичок практики за майбутніми професіями (створення тимчасових стажувальних робочих місць);
- участь у здійсненні організації профорієнтації учнів; фінансування профільних класів (груп студентів) відповідно до перспективних потреб бізнес-діяльності Підприємства.

*Збереження наявного трудового та професійно-кваліфікаційного потенціалу:*

- організаційна та фінансова підтримка діяльності установ, що сприяють працевлаштуванню населення, підготовці та перепідготовці кадрів;
- бронювання робочих місць для молоді, жінок, які мають дітей віком до 6 років, одиноких матерів з дітьми до 14 років;

- працевлаштування випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів;
- організація стажування безпосередньо на робочих місцях Підприємства тих, хто навчається за програмами підготовки кадрів у центрах зайнятості;
- сприяння професійній підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві та незайнятих громадян через державну службу зайнятості;
- організаційне та фінансове сприяння реалізації регіональних програм з управління обсягами підготовки фахівців (за спеціальностями та фахом Підприємства) та їх розподілом на робочі місця Підприємства.

*Охорона навколишнього середовища:*

- забезпечення екологічно безпечних, природоохоронних технологій виробництва продукції, модернізація та послідовне виведення з експлуатації застарілого обладнання;
- розвиток і покращення техніко-технологічних і санітарно-гігієнічних характеристик інженерних мереж і санітарної очистки;
- зниження загальних обсягів, токсичності викидів та питомих викидів забруднюючих речовин у водні об'єкти та атмосферу регіону (на тонну умовного палива або одиницю виготовленої продукції) незалежно від виробництва з урахуванням вимог міжнародних стандартів;
- зменшення утворення виробничих відходів до максимально безпечних щодо життєдіяльності населення параметрів та реалізація комплексу заходів щодо переробки відходів та очищення стічних вод;
- упровадження системи екологічного менеджменту з урахуванням вимог міжнародних стандартів ISO серії 14001;
- підвищення рівня кваліфікації працівників, відповідальних за екологічну та промислову безпеку виробництва;

- регулярне проведення екологічного аудиту промислових і екологічних ризиків на усіх стадіях виробничого циклу з відстеженням матеріального й екологічного збитку;
- періодичне інформування та відкритий діалог з усіма зацікавленими сторонами, створення умов для громадського контролю щодо природоохоронної діяльності Підприємства.

#### Заключні положення.

Одержання соціальної вигоди від реалізації соціальних програм і дій передбачає якісні зміни в економічному, соціальному, екологічному, культурному аспектах життя суспільства. Для цього соціальні інвестиції повинні мати стратегічний, довгостроковий, цілеспрямований характер, з урахуванням певних коригувань внаслідок відстеження, поточного моніторингу та прогнозування ефективності соціальних видатків Підприємства.

У зв'язку з цим в якості контролю Підприємство зобов'язується застосовувати рекомендаційний стандарт G3 Керівництва глобальної ініціативи по звітності в сфері сталого розвитку (Guidelines of Global Reporting Initiative, GRI), один з найбільш визнаних нині міжнародних стандартів. Разом з тим, з урахуванням специфіки ведення соціально відповідального бізнесу в Україні, підприємство зобов'язується проводити експертну оцінку та зовнішній контроль з боку критично налаштованої регіональної спільноти та стейкхолдерів.

Усвідомлюючи, що прийняття та виконання в односторонньому порядку соціальних зобов'язань Підприємством у сучасному жорсткому конкурентному глобальному середовищі неможливо, Підприємство розраховує на адекватно солідарні дії та позицію інших учасників регіонального ринку та заінтересовану підтримку та співробітництво з боку держави.

Викладений вище бізнес-орієнтований підхід реалізації соціальної відповідальності в контексті відтворення людського капіталу є найбільш ефективним в умовах стрімкої глобалізації економіки, позаяк він дає змогу українським суб'єктам господарювання розв'язувати нагальні соціальні

проблеми за допомогою чинних економічних методів, зосереджуючись на першочергових важелях забезпечення конкурентоспроможності та ефективності бізнес-практики, що узгоджується як із прагматичними інтересами підприємств, фірм та інших економічних факторів, так і з пріоритетами ефективізації суспільного розвитку, та у такому вигляді виступає додатковим ресурсом соціальної стратегії держави.

Отже, застосування викладеного підходу в сфері КСВ щодо відтворення людського капіталу зрівноважує прагнення суб'єктів господарювання до прибутку, національної економіки – до модернізації та ефективного зростання на інноваційних засадах, суспільства — до справедливішого розподілу благ.

## ВИСНОВКИ

У монографії розв'язано важливе науково-прикладне завдання – удосконалення механізму формування та розширеного відтворення людського капіталу в контексті впливу на інноваційний розвиток економіки. З цією метою автором розроблено відповідні теоретико-методологічні засади та обґрунтовано конкретні рекомендації.

На основі критичного розгляду еволюції наукової думки щодо сутності, формування та використання людського капіталу, виокремлення теоретичних платформ, які окреслюють коло методологічних підходів щодо понятійного апарату, а також, враховуючи зміни у соціальному і економічному житті суспільства, визначено, що людський капітал – це сукупність накопичених і цілеспрямовано розвинених якостей особистісного потенціалу індивіду, що мають економічний характер та приносять дохід її власнику, які сприяють створенню додаткової вартості, що у кінцевому підсумку дає змогу підвищувати продуктивність розвитку економіки та сприяє економічному зростанню. Доведено, що зміна ролі та функцій людського капіталу, розширення його структури, перетворення з витратного в основний продуктивний і соціальний фактор функціонування сучасного суспільства зумовило необхідність формування нової парадигми розвитку економіки.

Обґрунтовано основні принципи та схему дослідження особливостей руху людського капіталу та визначено періодичність у складі фаз формування (інвестиційної), розподілу, перерозподілу, використання, відновлення і розвитку на основі результатів комплексного дослідження структури цього капіталу (за рівнем усупільнення; за ознакою функціонального характеру; за ступенем реалізації; за ознакою рівня розвитку як феномену; за елементами витрат, інвестицій та груп здібностей, необхідних для активної життєдіяльності людини як виробничого фактору) та визначених критеріїв якості відтворення на особистісному і національному рівні протягом цих фаз.

Виходячи з дослідження та враховуючи необхідність розкриття якісних особливостей формування людського капіталу як елемента національного багатства (рівня освіти, кваліфікації, особистих здібностей людини, характеру розвитку системи освіти в країні), доведено, що оцінка компонент людського капіталу повинна відображати масштаби процесів формування ресурсної бази розширеного його відтворення на основі виявлення причин різного рівня продуктивності праці та оцінювання ефективності використання цього капіталу в умовах становлення в нашій країні соціально орієнтованої ринкової економіки.

Визначено, що незважаючи на наявність у країні певних позитивних результатів ринкових перетворень, це суттєво не вплинуло на демографічну ситуацію в країні, зокрема, щодо смертності, народжуваності, міграційних процесів серед найбільш продуктивної частини населення, що одночасно з дією екологічно небезпечних факторів середовища, низьким рівнем заробітної плати та бідності населення призвело до погіршення кількісних та якісних параметрів відтворення людського капіталу.

Встановлено значні диспропорції у соціально-економічному розвитку регіонів за показниками відтворення людського капіталу та виділено чотири групи регіонів за цими показниками: перша група – м. Київ, друга – Дніпропетровська, Донецька, Запорізька, Київська (без м. Києва), Полтавська та Харківська області; третя – Автономна Республіка Крим, Луганська, Львівська, Миколаївська, Одеська області та м. Севастополь; четверта – Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області.

Виходячи з результатів проведеного соціологічного дослідження стану формування та відтворення людського капіталу на промислових підприємствах Кіровоградської області, сформовано ієрархію мотивів до праці, серед яких головними є: підвищення заробітної плати, можливість зростання професійної майстерності, відповідність роботи здібностям працівника, забезпеченість

робочих місць відповідним устаткуванням та ін. Зроблено висновок, що пріоритетним стимулом до праці залишається бажання працівників отримувати високу заробітну плату.

На основі моделювання процесу відтворення людського капіталу, зокрема шляхом побудови регресійної моделі виявлено найбільш характерні його риси та основні тенденції відтворення у взаємозв'язку з причинами, які їх зумовлюють. Спираючись на отримані результати дослідження, зроблено висновок, що економічне і соціальне піднесення країни залежить від рівня та перспектив розвитку системи освіти, особливо вищої, а одним із шляхів виходу з кризи має стати розробка нових концептуальних засад впровадження модернізації людського капіталу України в контексті інноваційного розвитку економіки.

Обґрунтовано концептуальну модель формування стратегії розвитку людського капіталу та його етапність, що передбачає: мультисценарний аналіз зовнішнього середовища; постановку та ієрархізацію цілей; визначення компетенцій, ресурсів і здібностей людського капіталу; синтез отриманих результатів; оцінку стратегічного потенціалу і динамічних здібностей даного капіталу; розробку шляхів та засобів реалізації відповідної стратегії. Запропоновано систему матеріального стимулювання інноваційного розвитку людського капіталу, яке має перебувати у тісному взаємозв'язку з нематеріальними факторами винагороди. Така система повинна включати: диференційовану основну заробітну плату; додаткові виплати відповідно до мотиваційних категорій; розподіл бонусів за підсумками діяльності компанії за рік з урахуванням диференційованого підходу до специфіки діяльності підрозділів, за категоріями персоналу; довгострокові заохочення для різних мотиваційних категорій.

Обґрунтовано науково-прикладні засади формування Кодексу корпоративної соціальної відповідальності вітчизняного бізнесу як стратегічної ініціативи, адресованої, в першу чергу, бізнес-співтовариству, який окреслює напрями і межі потенційного внеску підприємств і бізнес-співтовариства у



відтворення та збалансований розвиток людського капіталу конкретного підприємства та нації в цілому. Такий Кодекс за своїм змістом включає в себе основні принципи соціально відповідальної ділової практики, які повинні бути застосовані у повсякденній діяльності будь-якої організації, поза залежністю від профілю діяльності й форми власності. Він передбачає соціальний діалог з усіма партнерами бізнес-співтовариства: акціонерами й інвесторами, владними структурами, організаціями працівників, інститутами громадянського суспільства. Концептуально сформульовано місію та основні складові такого Кодексу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімова І. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження / І. Акімова, О. Осінкіна, О. Філіпченко, А. Марцінків. — К. : Видавнича компанія "КІТ", 2005. — 41 с.
2. Антология экономической классики / [сост. И. А. Столяров]. — М. : ЭКОНОВ: КЛЮЧ, 1993. — 475 с.
3. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 2. — С. 39—47.
4. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : [монографія] / Валентина Полікарпівна Антонюк. — Донецьк, 2007. — 347 с.
5. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / Майкл Армстронг ; [пер.с англ. Н. В. Гринберг]. — М. : ИНФРА-М, 2002. — 327с.
6. Астахов А. А. Капитальные вложения в высшую школу / А. А. Астахов, В.Ф. Семенов. — М. : Высшая школа. 1972. — 292 с.
7. Аширова Г. Т. Современные проблемы оценки человеческого капитала / Гульджахан Тачметовна Аширова // Вопросы статистики. — 2003. — № 3. — С. 26—31.
8. Бандур С. І. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави : теорія, методологія, практика : [монографія] / Бандур С. І., Заяць Т. А., Терон І. В. — К. : ТОВ "ПРИНТ ЕКСПРЕС" ; РВПС України НАН України, 2002. — 250 с.
9. Бандур С. І. Формування людського капіталу України в парадигмі загрозливих тенденцій та шляхи їх подолання / С. І. Бандур, О. І. Цимбал // Вісник Прикарпатського університету, 2009. — Вип. 7. — С.157—160. — (Серія : Економіка).

10. Башарина Е. Н. Влияние государственного регулирования на развитие института корпоративной социальной ответственности (КСО) [Электронный ресурс] / Елена Николаевна Башарина // Государственное управление. Электронный вестник. — 2008. — № 14. — Режим доступа : [http://e-journal.spa.msu.ru/14\\_2008.html](http://e-journal.spa.msu.ru/14_2008.html).
11. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Гэри С. Беккер ; [пер. с англ. / сост. и науч. ред. Р. И. Капелюшников]. — М. : ГУ-ВШЭ, 2003. — 672 с.
12. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Гэри С. Беккер // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11. — С. 109—119; № 12. — С. 86—104.
13. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Даниэл Белл ; [пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева]. — М., 1999. — 782 с.
14. Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнер? / [Чирикова А. Е., Лапина Н. Ю., Шилова Л. С., Шишкин С. В.] ; отв. ред. С. В. Шишкин / Независимый институт социальной политики. — М. : ГУ ВШЭ, 2005. — 232 с.
15. Благов Ю. Е. Генезис концепции корпоративной социальной ответственности / Ю. Е. Благов // Вестник Санкт-Петербургского университета. — 2006. — С. 3—24. — (Серия 8: Менеджмент ; вып. 2).
16. Благов Ю. Е. Концепция корпоративной социальной ответственности и стратегическое управление / Ю. Е. Благов // Российский журнал менеджмента. — 2004. — № 3. — Т. 2. — С. 17—34.
17. Блауг М. 100 великих экономистов после Кейнса / Марк Блауг. — М. : Экономическая школа, 2008. — 352 с.
18. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / Марк Блауг. — 4-е изд. — М. : Дело, 1994. — 720 с.

- 19.Близнюк В. Людський капітал України як фактор економічного зростання / В. Близнюк, Т. Власенко // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 6. — С. 20—24.
- 20.Богиня Д. П. Основи економіки праці : [навч. посібник] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К. : Знання-Пресс, 2000. — 313 с.
- 21.Богиня Д. П., Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. — Кіровоград : "Поліграф-Терція", 2002. — 226 с.
- 22.Бородина Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Елена Бородина // Экономика Украины. — 2003. — №7. — С. 48—53.
- 23.Бородіна О. М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку : [монографія] / Олена Миколаївна Бородіна. — К. : ІАЕ УААН, 2003. — 277 с.
- 24.Брукинг Э. Интеллектуальный капитал. Ключ к успеху в новом тысячелетии / Энни Брукинг ; пер. с англ. под ред. Л. Н. Ковалик. — Спб. : Питер, 2001. — 288 с.
- 25.Буко С. Корпоративна соціальна відповідальність як принцип ціннісно зорієнтованого менеджменту / С. Буко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2006. — № 2. — С.149—157.
- 26.Бурдые П. Формы капитала / Пьер Бурдые // Экономическая социология. — 2002. — № 5. — Т. 3 — С. 60—75.
- 27.Бутнік-Сіверський О. Б. Интеллектуальный капитал: теоретичний аспект / Олександр Борисович Бутнік-Сіверський // Интеллектуальный капитал. — 2002. — № 1. — С. 16—27.
- 28.Бюллетень о корпоративной ответственности [Электронный ресурс] // PricewaterhouseCoopers. — Режим доступа : [http://www.pwc.com/ru-UA/ua/press-room/assets/PwC\\_CR\\_newsletter\\_1\\_Ru.pdf](http://www.pwc.com/ru-UA/ua/press-room/assets/PwC_CR_newsletter_1_Ru.pdf).

- 29.Валентей С. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры С. Валентей, Л. Нестерова // Вопросы экономики. — 1999. — № 2. — С. 90—102.
- 30.Вельфе В. Детермінанти зростання у формуванні економічного потенціалу / В. Вельфе // Економіка і прогнозування. — 2002. — № 4. — С. 9—34.
- 31.Верхоглядова Н. І. Людський капітал і показники економічного зростання / Наталя Ігорівна Верхоглядова // Економіка та держава. — 2007. — № 1. — С. 84—86.
- 32.Вовканич С. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / С. Вовканич, Л. Семів // Вісник НАН України. — 2008. — № 3. — С. 13—23.
- 33.Волошин В. Концептуальні засади сталого розвитку регіонів України / В. Волошин, В. Трегобчук // Регіональна економіка. — 2002. — № 1. — С. 10—15.
- 34.Гава Ю. В. Інтелектуальний капітал – стратегічний ресурс "постіндустріальної економіки" / Юрій Васильович Гава // Вісник економічної науки України. — 2006. — № 1. — С. 36—38.
- 35.Галаева Е. В. Исследование человеческого капитала в зарубежной литературе (реферат книги Орда Нордхога "Человеческий капитал в организациях") / Елена Викторовна Галаева // Общество и экономика. — 1997. — № 7–8. — С. 244—255.
- 36.Гарашук О. В. Основи формування мотиваційних чинників трудової діяльності : [монографія] / Олена Василівна Гарашук ; [під наук. ред. Б. М. Данилишина]. — Дніпропетровськ : Моноліт, 2009. — 368 с.
- 37.Герасенко В. П. Кластерное зонирование по факторам развития человеческого потенциала / В. П. Герасенко, П. В. Герасенко // Вопросы статистики. — 2006. — № 9. — С. 61—66.

- 38.Гнибіденко І. Середній клас в Україні: проблеми ідентифікації та становлення / І. Гнибіденко, Ю. Зайцев // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 2. — С.11—14.
- 39.Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки / Наталія Володимирівна Голікова // Напрямки стабілізації економічного розвитку : [зб. наук. пр.]. — К. : Ін-т економіки НАН України, 2002. — С. 32—35.
- 40.Головинов О. Н. Человеческий капитал в условиях трансформации экономики Украины: инвестиционные проблемы: автореф. дисс. на соискание научн. степ. канд. экон. наук : спец. 08.01.01 "Экономическая теория" / Олег Николаевич Головинов. — Донецк, 2003. — 24 с.
- 41.Голян В. А. Екологічні вектори економічної глобалізації / Василь Анатолійович Голян // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — № 4. — С. 193—198.
- 42.Грейсон Дж. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. Грейсон, К. О'Делл ; пер. с англ. — М. : Экономика, 1991. — 267 с.
- 43.Грицина Л. А. Механізм формування корпоративної соціальної відповідальності в управлінні підприємством: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук : спец. 08.00.04 "Економіка та управління підприємствами (машинобудування)" / Леся Анатоліївна Грицина. — Хмельницький, 2009. — 20 с.
- 44.Грицина Л. А. Розвиток кадрового потенціалу підприємства в системі корпоративної соціальної відповідальності / Л. А. Грицина // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2007. — Т. 1. — № 5. — С. 69—72.
- 45.Грицина Л. А. Оцінка рівня корпоративної соціальної відповідальності машинобудівних підприємств / Л. А. Грицина // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. — Дніпропетровськ : Дніпропетровський національний університет, 2008. — Т. 1.— Вип. 243. — С. 214—219.

- 46.Грішнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Грішнова, Н.Поливяна // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 5. — С. 37—41.
- 47.Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : [підручник] / Олена Антонівна Грішнова. — 3-тє вид. — К. : Знання, 2007. — 559 с.
- 48.Грішнова О. А. Людський капітал України: сучасний стан та динаміка змін / Олена Антонівна Грішнова // Проблема формування ринкової економіки : [міжвід. наук. зб.] — К. : КНЕУ, 2001. — С. 71—79. — (Спецвип.).
- 49.Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : [монографія] / Олена Антонівна Грішнова. — К. : Знання, 2001. — 254 с.
- 50.Грішнова О. А. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку / О. А. Грішнова, Т. О. Никитюк // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины : [сб. науч. тр.]. Т.1 — Донецк : Ин-т эк-ки промышленности НАН Украины, 2007. — С.23—32.
- 51.Данилишин Б. М. Відтворення інтелектуального потенціалу у контексті розвитку знаннєвої економіки / Б. М. Данилишин, В. І. Куценко // Вісник НАН України. — 2004. — № 7. — С. 15—24.
- 52.Данилишин Б. М. Формування нової парадигми підготовки кадрів у контексті інтеграції України в світову економічну систему / Б. М. Данилишин, В. І. Куценко // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 4. — С. 14—18.
- 53.Данилова О. В. Внутрикorporативный механизм реализации социальной ответственности / О. В. Данилова // Вестник Финансовой академии. — 2005. — № 3. — С. 30—35.

54. Данилова О. В. Социальная ответственность бизнеса: теория, методология, практика / О. В. Данилова. — М. : Красная звезда, 2008. — 140 с.
55. Данюк В. М. Людські ресурси України в умовах системної кризи / Василь Макарович Данюк // Проблема формування ринкової економіки : [міжвід. наук. зб.] — К. : КНЕУ, 2001. — С. 9—19. — (Спецвип.).
56. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике / Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. — СПб. : Наука, 1999. — 310 с.
57. Долан Э. Д. Economics: англо-русский словарь-справочник / Эдвин Дж. Долан. — М. : Бухгалтерский учёт, 1994. — 542 с.
58. Друкер П. Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Ф. Друкер ; пер. с англ. Н. М. Макарова. — М. : Вильямс, 2007. — 272 с.
59. Дунаєв І. В. Людський капітал як індикатор рівня розвитку держави і суспільства / Ігор Володимирович Дунаєв // Актуальні проблеми державного управління: [зб. наук. пр. / гол. ред. В. В. Корженко]. — Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр". — 2005. — № 2. — Ч. 2. — С. 122—130.
60. Дунаєв І. В. Оцінка результативності державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні [Електронний ресурс] / Ігор Володимирович Дунаєв // Державне будівництво: [електрон. наук. вид. / гол. ред. О. Ю. Амосов]. — 2007. — № 1. — Режим доступу до журн. : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeBu/2007-1/doc/2/15.pdf>.
61. Дунаєв І. В. Удосконалення механізмів організаційного забезпечення розвитку людського капіталу / Ігор Володимирович Дунаєв // Теорія та практика державного управління: [зб. наук. пр. / гол. ред. В. В. Говоруха]. — Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр". — 2007. — Вип. 2. — С. 269—279.
62. Дунаєв І. Теоретичні аспекти системного пізнання розвитку людського капіталу / Ігор Дунаєв // Актуальні проблеми державного управління: [зб. наук. пр. / гол. ред. М. М. Іжа]. — Одеса: ОРІДУ НАДУ. — 2006. — Вип. 3 — С. 283—291.



- 63.Дуткевич Я. М. Формування та використання людського капіталу (соціально-економічні аспекти): дис. канд. екон. наук у формі наук. доповіді: 08.10.04 / Дуткевич Ярослав Мирославович. — К., 1997. — 44 с.
- 64.Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: [учеб. пособие] / Сергей Алексеевич Дятлов. — СПб. : Изд-во СПбУЭФ, 1996. — 141 с.
- 65.Економіка праці та соціально-трудова відносини: [навч.-метод. посібник] / [за заг. ред. Є. П. Качана]. — Тернопіль: ТДЕУ, 2006. — 373 с.
- 66.Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / [за ред. В. М. Гейця]. — К.: Фенікс, 2003. — 1008 с.
- 67.Економічна енциклопедія: у 3 т. / [відп. ред. С. В. Мочерний]. — К.: Видавничий центр "Академія", 2000—2002. — Т. 2. — 2001. — 848 с.
- 68.Жамин В. А. Экономика образования (вопросы теории и практики) / Виталий Алексеевич Жамин. — М. : Просвещение, 1969. — 335 с.
- 69.Жамин В. А. Эффективность квалифицированного труда / В. А. Жамин, Г. А. Егиазарян. — М : Экономика, 1968. — 231 с.
- 70.Жолудь О. Треба розвивати людський капітал [Електронний ресурс] / О. Жолудь // Народний оглядач. — 2007. — 25 червня. — Режим доступу до газети: <http://observer.sd.org.ua/news.php?id=12177>.
- 71.За тривалістю життя Україна — передостання в Європі [Електронний ресурс] // Українська правда. — 2008. — 21 лютого. — Режим доступу : <http://www.pravda.com.ua/news/2008/2/21/71918.htm>.
- 72.Закон України "Про вищу освіту" від 17.01.2002 р. № 2984-III// Відомості Верховної Ради. — 2002. — № 20. — С.134—150.
- 73.Закон України "Про державну допомогу малозабезпеченим сім'ям" від 01.06.2000 р. № 1768-III/ / Урядовий кур'єр. — 2000. — № 120. — С.10.
- 74.Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 02.03.2000 р. № 1533-III // Урядовий кур'єр. — 2000. — № 72. — С. 9—12.
- 75.Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами,

- зумовленими народженням та похованням" від 18.01.2001 № 2240-III // Голос України. — 2001. — № 42. — С.6—9.
76. Закон України "Про зайнятість населення". — К. : Україна, 1991. — 30 с.
77. Закон України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 р. № 3356-XII // Закони України. — К. : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1996. — Т. 6. — С.5—11.
78. Закон України "Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати" від 19.10.2000 р. № 2050-III // Урядовий кур'єр. — 2000. — № 213. — С.10.
79. Закон України "Про освіту" // Освіта України. — 7 липня 1999 р. — С.4.
80. Закон України "Про підприємства в Україні" // Закони України. — К. : Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1999. — Т. 1. — С.310—331.
81. Закон України "Про професійно-технічну освіту" від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР // Голос України. — 1998. — 10 березня. — С. 4.
82. Закон України "Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування" від 11.01.2001 р. № 2213-III // Голос України. — 2001. — № 37. — С.9.
83. Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" від 05.02.1993 р. № 2998-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 16. — С. 167.
84. Закон України "Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" 22.02.2001 р. № 2272-III // Голос України. — 2001. — № 54. — С. 8.
85. Закони про працю: Кодекс законів про працю. Оплата праці. Відпустка. — К. : Сірін, 2000. — 112 с.
86. Заяць Т. А. Перспективи відтворення людського ресурсу / Т. А. Заяць, Б. М. Данилишин // Урядовий кур'єр. — 2006. — 14 липня.

- 87.Заяць Т. А. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення / Тетяна Анатоліївна Заяць // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 3. — С. 25—29.
- 88.Заяць Т. А. Соціально-демографічний і трудовий потенціал України: особливості формування, проблеми та перспективи / Тетяна Анатоліївна Заяць // Продуктивні сили України. — 2006. — № 1. — С. 51—61.
- 89.Заяць Т. А. Сучасні проблеми відтворення людських ресурсів України / Тетяна Анатоліївна Заяць // Проблема формування ринкової економіки : [міжвід. наук. зб.] — К. : КНЕУ, 2001. — С. 52—60. — (Спецвип.).
- 90.Зверева Н. В. Семья и воспроизводство человеческого капитала / Н. В. Зверева // Вестник МГУ. — 1998. — № 5. — С. 31—42. — (Серия 6: Экономика).
- 91.Зверяков М.І. Інвестиційні джерела економічного зростання / Михайло Іванович Зверяков // Економіка і прогнозування. — 2002. — № 1. — С. 63—66.
- 92.Зелінська Г. О. Регіональні особливості формування і реалізації людського капіталу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.08.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Галина Олексіївна Зелінська. — Львів, 2004. — 24 с.
- 93.Зиринов В. Людський капітал, культурний капітал, студентство, регіон, поселення / В'ячеслав Зиринов // Персонал. — 2007. — №8. — С. 70—76.
- 94.Ингиу Оу. Японский менеджмент. Прошлое, настоящее и будущее / Оу Ингиу ; [пер. с англ. / под ред. В. А. Спивака]. — М. : Эксмо, 2007. — 159 с.
- 95.Иноземцев В. Л. К теории постэкономической общественной формации : тексты 1986-1991 г. / Владислав Леонидович Иноземцев ; [под общ. ред. А. И. Антипова]. — испр. и перераб. — М. : Таурис, 1995. — 332 с.
- 96.Ільчук Л. І. Концепція демографічного розвитку України на 2005—2015 рр. (проект) (за матеріалами Інституту демографії) [Електронний ресурс] / Леонід Іванович Ільчук // Центр перспективних соціальних

- досліджень. — 2005. — 26 березня. — Режим доступу : <http://cpsr.org.ua/?pr=9&id=200>.
97. Інноваційна стратегія українських реформ / [Гальчинський А. С., Геєць В. М., Кінах А. К., Семиноженко В. П.]. — К. : Знання, 2002. — 336 с.
98. Інституалізація корпоративної соціальної відповідальності // Центр розвитку корпоративної соціальної відповідальності [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http://www.csr-ukraine.org/institualizaciya\\_korporativnoi\\_socia.html](http://www.csr-ukraine.org/institualizaciya_korporativnoi_socia.html).
99. Калабихина И. Е. Гендерный фактор воспроизводства человеческого капитала / Ирина Евгеньевна Калабихина // Вестник МГУ. — 1998. — № 5. — С. 43—59. — (Серия 6 : Экономика).
100. Карлін М. І., Дзвонар В. П. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті перспектив соціальної політики України // Демографія та соціальна економіка: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. — 2007. — № 1. — С. 184—193.
101. Куценко В. І. Вища і післядипломна освіта в ринкових умовах / Віра Іванівна Куценко ; під наук. ред. Б. М. Данилишина. — К. : РВПС України НАН України, 2009. — 224 с.
102. Левченко О. М. Якість трудового потенціалу регіону : [монографія] / Олександр Миколайович Левченко. — Кіровоград : "КОД", 2002. — 136 с.
103. Мешков В. Р. Особенности российской модели социального аудита / Владимир Родионович Мешков // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : [зб. наук. праць / гол. ред. В. С. Бакіров]. — Харків : Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2009. — Вип. 15. — С. 410—417.
104. Насипайко Д. С. Демографічний стан та вплив його на розвиток людського капіталу/ Д. С. Насипайко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки : [зб. наук.

- праць / відп. ред. Л. М. Фільштейн]. Ч. 1. — Кіровоград : КНТУ, 2007. — Вип. 12. — С. 108—111.
105. Насипайко Д. С. Регіональні аспекти впливу окремих факторів на відтворення людського капіталу / Д. С. Насипайко // Культура народів Причорномор'я : [науч. журнал / глав. ред. Ю. А. Катунин]. — Симферополь : Таврический национальный университет им. В. И. Вернадского, 2008. — № 133. — С. 143—146.
106. Наукова та інноваційна діяльність в Україні / [стат. зб.; за ред. І.В. Калачової] / Державний комітет статистики України. — К.: ДП „Інформаційно-видавничий центр Держстату України”, 2011. — 282 с.
107. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / Онікієнко В. В., Ємельяненко Л. М., Терон І. В. ; за ред. В. В. Онікієнка. — К. : РВПС України НАН України, 2006. — 480 с.
108. Поліщук М. Є. Зміни середньої очікуваної тривалості життя в Україні за останні 50 років як показник ефективності охорони громадського здоров'я / Поліщук М. Є., Красовський К. С., Андрєєва Т. І. // Україна. Здоров'я нації. — 2009. — № 4. — С. 54—61.
109. Рейтинг професій [Електронний ресурс] / Проект "Профорієнтація". — 2007. — 28 вересня. — Режим доступу до статті : <http://www.profosvita.org.ua/uk/required/articles/10.html>.
110. Семикіна М. В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / Марина Валентинівна Семикіна // Актуальні проблеми економіки. — 2004. — № 5. — С. 178—185.
111. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання : [монографія] / М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. — Кіровоград : Степ, 2002. — 212 с.
112. Семикіна М.В. Еволюція організаційної культури на українських підприємствах: проблеми та протиріччя / Марина Валентинівна Семикіна // Держава та регіони : [наук.-виробничий журн.]. — Запоріжжя :

Приватний класичний університет, 2009. — № 6. — С.197—200. — (Серія "Економіка та підприємництво").

113. Семикіна М. В. Соціальні та корпоративні цінності персоналу як чинники інноваційного розвитку підприємств / М. В. Семикіна, Н. Ф. Василенко // Сучасні економічні перспективи в умовах сталого розвитку : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., 16-17 лютого 2007 р., м. Кіровоград / відп. ред. О. М. Барно. — Кіровоград : Вид-во КІРОЛ "Україна", 2007. — С. 242—250.
114. Соціальна безпека: теорія та українська практика : [монографія] / [Гнибіденко І. Ф., Колот А. М., Новікова О. Ф. та ін.] ; за ред. І. Ф. Гнибіденка, А. М. Колота, В. В. Рогового. — К. : КНЕУ, 2006. — 292 с.
115. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / [Бандур С. І., Заяць Т. А., Куценко В. І. та ін.] ; за заг. ред. Б. М. Данилишина. — 2-ге вид. доповн. і перероб. — РВПС України НАН України. — Черкаси : Брама-Україна, 2006. — 620 с.
116. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / [Бандур С. І., Заяць Т. А., Онікієнко В. В. та ін.] ; за ред. С. І. Бандура. — К. : РВПС України НАН України, 2001. — 261 с.
117. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2005 рік / за ред. Л. Б. Дівель. — Кіровоград : Головне управління статистики у Кіровоградській області, 2006. — 512 с.
118. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2007 рік / за ред. Л. Б. Дівель. — Кіровоград: Головне управління статистики у Кіровоградській області, 2008. — 514 с.
119. Статистичний щорічник України за 2007 рік / за ред. О. Г. Осауленка / Державний комітет статистики України. — К. : ТОВ "Видавництво "Консультант", 2008. — 572 с.

120. Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О. Г. Осауленка / Державний комітет статистики України. — К.: ТОВ "Видавництво "Консультант", 2011. — 560 с.
121. Структурна трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи / [Бандур С., Заяць Т. А., Маршавін Ю. М. та ін.]. — К. : ІПК ДСЗУ ; РВПС України НАН України, 1999. — 269 с.
122. Схема-прогноз розвитку і розміщення продуктивних сил Кіровоградської області на період до 2015 року. — К.: РВПС України НАН України, 2005. — 203 с.
123. Терон І. В. Модернізація зайнятості населення регіонів у контексті реалізації інноваційної моделі розвитку економіки України / І. В. Терон // Формування ринкових відносин в Україні : [зб. наук. праць / наук. ред. І. К. Бондар]. — К., 2006. — Вип. 2. — С. 111—115.
124. Терон І. В. Трудоресурсний капітал і критерії конкурентоспроможності країни в глобальному економічному просторі / Ірина Василівна Терон // Наука й економіка: Науково-теоретичний журнал Хмельницького економічного університету. — Хмельницький, 2008. — Вип. 4. — С. 218—223.
125. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку : [колективна монографія] / за ред. М. В. Семикіної. — Кіровоград : ВАТ "Кіровоградське видавництво", 2008. — 304 с.
126. Україна у цифрах у 2010 році / [стат. зб.; за ред. О. Г. Осауленка] / Державний комітет статистики України. — К.: ТОВ "Видавництво "Консультант", 2011. — 252 с.
127. Україна у цифрах у 2011 році / [стат. зб.; за ред. О. Г. Осауленка] / Державний комітет статистики України. — К. : ТОВ "Видавництво "Консультант", 2012. — 251 с.
128. Фитц-Енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал : измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-Енц ; [пер. с англ.

- М. С. Меньшикова, Ю. П. Леонова ; под общ. ред. В. И. Ярных]. — М. : Вершина, 2006. — 320 с.
129. Харламова Г. О. Дослідження впливу прямого іноземного інвестування на рівень розвитку людського капіталу приймаючої країни / Ганна Олексіївна Харламова // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 2. — С. 172—183.
130. Чеботарев Н. Человеческий капитал – неотъемлемый фактор экономического роста // Николай Чеботарев // Маркетинг. — 2005. — № 4. — С. 12—23.
131. Шаульська Л. В. Концептуальні основи розвитку трудового потенціалу / Лариса Володимирівна Шаульська // Демографія та соціальна економіка. — 2005. — № 1. — С. 166—177.
132. Щеглюк С. Особливості відтворення людського капіталу в інноваційній економіці / С. Щеглюк // Інноваційний розвиток та економіка знань за умов глобалізації та регіоналізації : матеріали першої міжнар. конф. для студентів, магістрів, аспірантів, вчених. — 20-21 лютого 2008 р., м. Суми. — Суми, 2008. — С. 87—88.
133. Эрхард Л. Благосостояние для всех / Л. Эрхард ; пер. с нем. ; вступ.ст. Б. Б. Багаряцкого, В. Г. Гребенникова. — М. : Дело, 2001. — 352 с.
134. Юрченко Н. Здоров'я українських чоловіків є питанням національної безпеки [Електронний ресурс] / Надія Юрченко // Ваше здоров'я. — 2006. — № 3. — Режим доступу : <http://www.vz.kiev.ua/med/03-07/6.shtml>.
135. Яковлєв А. І. Удосконалення підходів до оцінки державного регулювання розвитку людського капіталу / А. І. Яковлєв, І. В. Дунаєв // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ : [зб. наук. праць / відп. ред. Г. О. Пономаренко]. — Х. : ХНУВС. — 2007. — № 37. — С. 204—210.



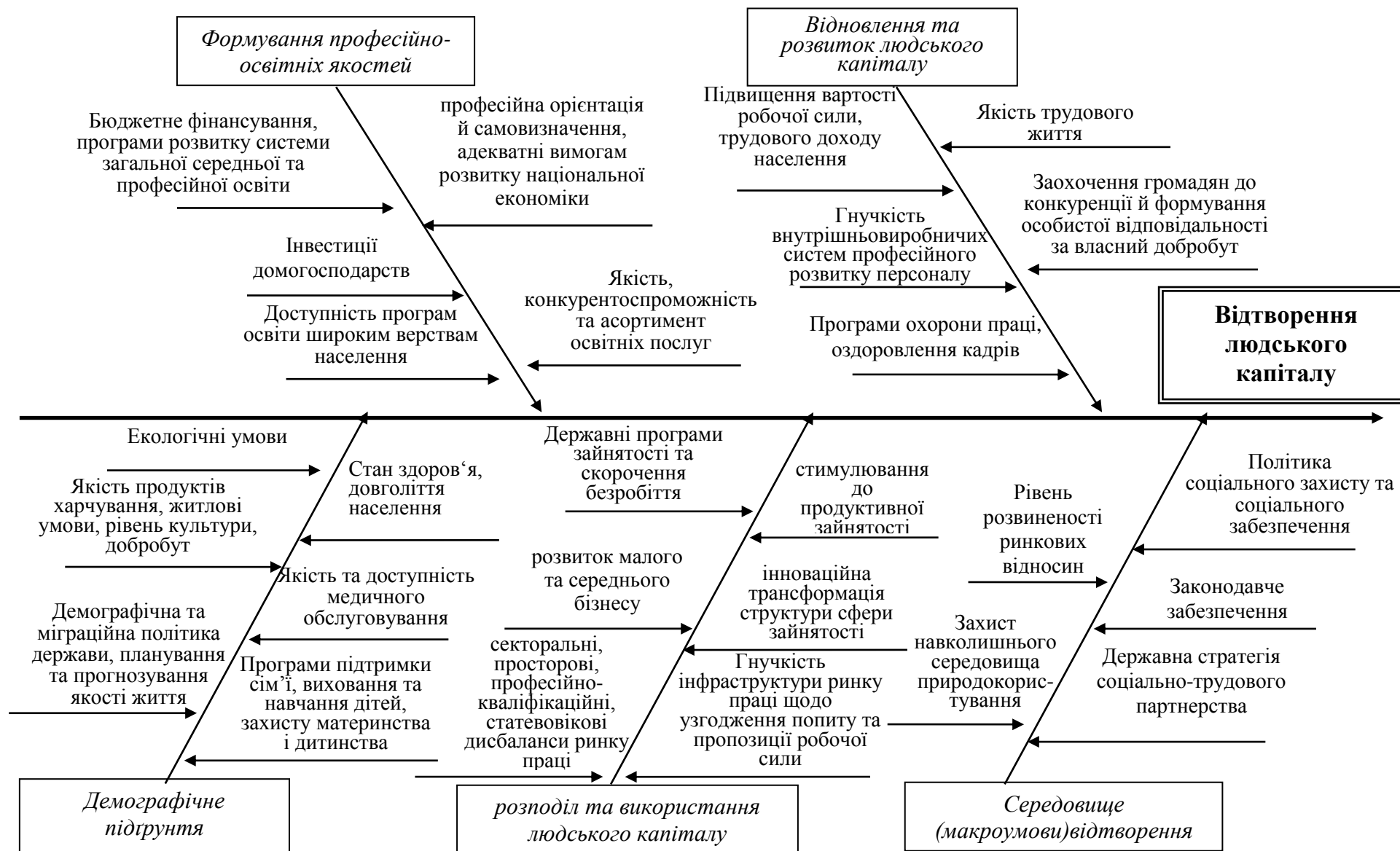


Рис. Забезпечення відтворення людського капіталу

**Основні показники економічної активності, зайнятості та безробіття в Україні**

Роки	Економічно активне населення				у тому числі							
	у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. Осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років		працездатного віку	
					в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи
2002	22231,9	61,9	20669,5	71,7	20091,2	56,0	18540,9	64,4	2140,7	9,6	2128,6	10,3
2003	22171,3	61,8	20618,1	71,4	20163,3	56,2	18624,1	64,5	2008,0	9,1	1994,0	9,7
2004	22202,4	62,0	20582,5	71,1	20295,7	56,7	18694,3	64,6	1906,7	8,6	1888,2	9,2
2005	22280,8	62,2	20481,7	70,9	20680,0	57,7	18886,5	65,4	1600,8	7,2	1595,2	7,8
2006	22245,4	62,2	20545,9	71,2	20730,4	57,9	19032,2	65,9	1515,0	6,8	1513,7	7,4
2007	22322,3	62,6	20606,2	71,7	20904,7	58,7	19189,5	66,7	1417,6	6,4	1416,7	6,9
2008	22397,4	63,3	20675,7	72,3	20972,3	59,3	19251,7	67,3	1425,1	6,4	1424,0	6,9
2009	22150,3	63,3	20321,6	71,6	20191,5	57,7	18365,0	64,7	1958,8	8,8	1956,6	9,6
2010	22051,6	63,7	20220,7	72,0	20266,0	58,5	18436,5	65,6	1785,6	8,1	1784,2	8,8
2011	22056,9	64,3	20247,9	72,7	20324,2	59,2	18516,2	66,5	1732,7	7,9	1731,7	8,6

## Зведені характеристики відтворення людського капіталу за регіонами України

Адміністративні одиниці	Валовий регіональний продукт у розрахунку на одну особу, грн.	Загальний коефіцієнт природного приросту населення (на 1000 осіб)	Кількість студентів вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації у розрахунку на 10000 населення	Рівень зайнятості населення, %	Рівень безробіття, %	Навчено новим професіям, % до облікової кількості штатних працівників
<b>Україна</b>	<b>1082569</b>	<b>-4,4</b>	<b>606</b>	<b>58,5</b>	<b>8,1</b>	<b>2,6</b>
АР Крим	32426	-2,7	360	60,5	6,2	2,5
Вінницька	23589	-5,5	353	57,5	10,0	1,9
Волинська	14429	0,5	357	58,2	8,5	1,5
Дніпропетровська	116136	-5,7	569	60,3	7,1	3,8
Донецька	128986	-7,3	473	58,3	8,4	3,9
Житомирська	18743	-5,1	382	59,5	9,8	2,1
Закарпатська	15299	2,7	234	57,7	8,7	2,9
Запорізька	42736	-5,8	621	59,5	7,5	4,0
Івано-Франківська	20446	-0,9	443	52,3	8,2	1,2
Київська (без м.Києва)	44953	-5	238	58,6	7,3	3,3
Кіровоградська	15749	-7	317	56,9	8,9	2,8
Луганська	45541	-7,8	505	57,1	7,2	4,4
Львівська	41655	-1,6	647	58,0	7,8	1,3
Миколаївська	24055	-5	378	59,1	8,4	1,9
Одеська	53878	-3,1	627	57,5	6,1	2,0
Полтавська	44291	-8	494	57,3	9,7	3,0
Рівненська	15882	1,8	501	56,7	11,4	1,8
Сумська	18333	-8,4	518	56,0	10,6	2,7
Тернопільська	12726	-3,5	568	54,2	10,5	1,8
Харківська	65293	-5,7	1043	59,3	7,2	2,0
Херсонська	15649	-3,7	390	58,9	8,6	2,6
Хмельницька	18096	-4,8	409	59,1	8,6	2,3
Черкаська	22354	-7,2	452	58,4	9,9	2,3
Чернівецька	9892	-0,8	425	57,4	8,5	1,4
Чернігівська	17008	-10,5	334	59,2	10,5	1,4
м. Київ	196639	1,2	2290	63,6	5,8	1,2
м. Севастополь	7785	-3,7	518	62,0	6,0	1,3

Продовж. табл.

Адміністративні одиниці	Працівники, які підвищили кваліфікацію, % до облікової кількості штатних працівників	Обсяги реалізованих послуг на одну особу, грн.	Роздрібний товарооборот підприємств у розрахунку на одну особу, грн.	Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн.	Доходи населення у розрахунку на одну особу, грн.	Наявний дохід у розрахунку на одну особу, грн.
<b>Україна</b>	<b>9,0</b>	<b>4418</b>	<b>5338</b>	<b>2239</b>	<b>18486</b>	<b>13972,4</b>
АР Крим	9,0	4252	4603	1991	15480	12161,3
Вінницька	7,4	1540	3216	1782	16018	12153,5
Волинська	7,7	1940	4155	1692	14312	10919,6
Дніпропетровська	11,6	3294	6601	2369	20739	15827,0
Донецька	11,8	3360	4918	2549	21317	16344,2
Житомирська	6,9	1169	3342	1785	15776	11984,9
Закарпатська	6,0	1666	4267	1846	12700	9868,1
Запорізька	12,7	2378	5091	2187	20221	15377,4
Івано-Франківська	8,5	1528	3270	1927	15009	11482,8
Київська (без м.Києва)	7,2	3592	5690	2295	19514	14218,5
Кіровоградська	8,7	2690	3795	1815	15418	11751,5
Луганська	10,6	1783	3327	2271	17850	13565,9
Львівська	6,5	3928	5018	1941	16514	12995,6
Миколаївська	7,8	3055	4426	2122	16993	12726,5
Одеська	7,2	8111	5916	2046	16275	11905,7
Полтавська	10,7	2095	4430	2102	17991	14209,9
Рівненська	10,1	1878	3346	1960	14630	11217,5
Сумська	9,9	1640	3086	1866	16876	13455,1
Тернопільська	7,6	1107	3019	1659	13824	10821,2
Харківська	8,9	3418	6042	2060	18451	13944,9
Херсонська	9,0	2344	3981	1733	14882	11481,0
Хмельницька	9,2	1135	3718	1786	15781	12137,8
Черкаська	7,4	1680	3480	1835	15769	12070,4
Чернівецька	7,6	1334	4052	1772	13503	10414,7
Чернігівська	7,3	1444	3458	1711	16625	12901,8
м. Київ	6,9	22195	17367	3431	37013	25853,1
м. Севастополь	7,4	3863	6600	2167	17078	12559,2

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. Людський капітал: еволюція наукової думки.....	6
Розділ 2. Методологія відтворення людського капіталу.....	14
Розділ 3. Методичний інструментарій оцінки рівня відтворення людського капіталу.....	28
Розділ 4. Оцінка тенденцій відтворення людського капіталу України на етапі зміни суспільних формацій.....	48
Розділ 5. Регіональні особливості відтворення людського капіталу.....	64
Розділ 6. Сучасний стан відтворення людського капіталу на промислових підприємствах Кіровоградської області.....	86
Розділ 7. Моделювання відтворення людського капіталу.....	103
Розділ 8. Стратегія відтворення людського капіталу України.....	112
Розділ 9. Корпоративна соціальна відповідальність в системі управління відтворенням людського капіталу.....	124
Висновки.....	142
Список використаних джерел.....	146
Додатки.....	161

Наукове видання

Насипайко Дар'я Сергіївна

# **ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

Монографія

В авторській редакції

Технічний редактор *О.М. Корнілов*

Підп. до друку 26.09.2012. Формат 60x84/16.  
Папір офсетний. Друк офсетний. Ум. др. арк . 9,53. Замовлення №  
1736. Наклад 300 прим.

Поліграфічно-видавничий центр ТОВ «Імекс-ЛТД» Свідоцтво про  
реєстрацію серія ДК № 195 від 21.09.2000. 25006, м. Кіровоград, вул.  
Декабристів, 29  
тел./факс (0522) 22-79-30, 32-17-05 E-mail:  
marketing@imex.net